Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 6 AZR 13/87
Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 9. Februar 1989
- 6 AZR 13/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 30. August 1985
Dortmund - 8 Ca 2280/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 25. Juli 1986
Hamm - 16 Sa 1924/85 -

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

Entscheidungsstichwort:

Änderungskündigung zu ohnehin geltenden Bedingungen

Gesetz: KSchG §§ 2, 4; BMT-G II §§ 2, 14, 67; BMT-G II SV 1 §§ 1, 2 und 4; Tarifvertrag zur Ergänzung der Anlage 1 des BMT-G für die Arbeiter der Dortmunder Stadtwerke vom 3. April 1970 §§ 1, 2; Erster Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag zur Ergänzung des BMT-G und des BZT-G/NRW für die Arbeiter der Dortmunder Stadtwerke vom 25. September 1986 Nr. 4, 7, 8 und 10

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:
Parallelsache zu - 6 AZR 137/86 - vom 23. Juni 1988 und - 6 AZR 9/87 - vom 8. Dezember 1988

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

6 AZR 13/87
---
16 Sa 1924/85 Hamm

Verkündet am
9. Februar 1989

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Februar 1989 durch den

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Richter Prof. Dr. Jobs als Vorsitzenden, die Richter Schneider und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Walz und Möller-Lücking für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 25. Juli 1986 - 16 Sa 1924/85 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 30. August 1985 - 8 Ca 2280/84 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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 Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Änderungskündigung.

Der 1954 geborene Kläger ist seit April 1980 bei der Beklagten zunächst als Fahreranwärter und später als Fahrer von Einmannwagen zu einem durchschnittlichen Monatslohn von zuletzt 3.200,-- DM beschäftigt. In seinem Arbeitsvertrag vom 1. April 1980 ist u.a. bestimmt:

§ 1

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Vorschriften des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) und der zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge - insbesondere des Bezirkszusatztarifvertrages (BZT-G/NRW) - in der jeweils geltenden Fas-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sung. Das gleiche gilt für die an deren Stelle tretenden Tarifverträge. Daneben finden die für den Bereich der Dortmunder Stadtwerke Aktiengesellschaft jeweils in Kraft befindlichen sonstigen Tarifverträge Anwendung.

Zu letzteren gehört der zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft ÖTV am 3. April 1970 abgeschlossene Tarifvertrag zur Ergänzung der Anlage 1 des BMT-G in seiner jeweils gültigen Fassung, den die Beklagte am 26. September 1983 zum 31. Dezember 1983 gekündigt hat, sowie der 1. Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag zur Ergänzung des BMT-G und des BZT-G/NRW in ihrer jeweils gültigen Fassung für die Arbeiter der Dortmunder Stadtwerke AG vom 25. September 1986.

Die Tarifverträge enthalten unter anderem folgende Bestimmungen:

BMT-G II:

§ 2

(1) Für Arbeiter, die beschäftigt sind

a) im Betriebs- und Verkehrsdienst von Nahverkehrsbetrieben ...

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sondervereinbarungen der Anlagen 1 bis 10 a. Die Sondervereinbarungen sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.

§ 14

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

.....

(5) Arbeitspausen werden, ausgenommen bei Wechselschichten, in die regelmäßige Arbeitszeit nicht eingerechnet.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

§ 67

45. Wechselschichten

Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonn- und feiertags gearbeitet wird.

Sondervereinbarung für Arbeiter im Betriebs- und Verkehrsdienst von Nahverkehrsbetrieben, I. Fahrdienst

§ 1

Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit darf achteinhalb Stunden, in Ausnahmefällen neuneinhalb Stunden, in der Dienstschicht nicht übersteigen. § 14 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 2

(1) Die Dienstschicht umfaßt die reine Arbeitszeit, die Pausen und die Wendezeiten. Sie soll innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. In betriebsnotwendigen Fällen kann der Zeitraum bis auf 14 Stunden ausgedehnt werden.

(2) ...

§ 4

(1) Für Vorbereitungs- und Abschlußdienst - einschließlich Abrechnung und Einzahlung - werden insgesamt 20 Minuten in die Arbeitszeit eingerechnet. Sind hierfür (z.B. bei Einmannfahrern) mehr als 20 Minuten erforderlich, so gilt auch die Mehrzeit als Arbeitszeit.

(4) Die nach der AZO oder nach der StVZO zu gewährende Pause kann durch Arbeitsunterbrechungen (z.B. Wendezeiten) abgegolten werden, wenn deren Gesamtdauer mindestens ein Sechstel der durchschnittlich im Dienst- und Fahrplan vorgesehenen reinen Fahrzeit (Lenkungs- oder Kurbelzeit) beträgt. Arbeitsunterbrechungen unter acht Minuten werden bei der Ermittlung der Pausen nicht berücksichtigt.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Firmentarifvertrag vom 3. April 1970:

§ 1

Geltungsbereich

(1) Die §§ 2 - 4 dieses Tarifvertrages gelten für Fahrer, die allein auf den öffentlichen Nahverkehrsmitteln im Linienverkehr der Dortmunder Stadtwerke Aktiengesellschaft tätig sind (Einmannfahrer).

§ 2

Vorbereitungs- und Abschlußzeiten

(1) Für Vorbereitungs- und Abschlußdienst - einschließlich Abrechnung und Einzahlung - werden insgesamt 30 Minuten in die Arbeitszeit eingerechnet.

(2) Können aufgrund des Dienstplanes diese 30 Minuten nicht in die Arbeitszeit eingerechnet werden, so sind pro Dienstschicht 10 Minuten als Mehrarbeit ohne Zeitzuschläge zu vergüten.

Die Beklagte vergütete bis zum 24. September 1983 seit mindestens 15 Jahren, nach dem Vortrag des Klägers seit 30 Jahren, die gesamte Dienstschicht eines Omnibus- oder Straßenbahnfahrers als Arbeitszeit. In die Dienstschicht wurden als Arbeitszeit nicht nur die Wendezeiten eingerechnet, sondern auch alle anderen anfallenden fahrplanbedingten Lenkzeitunterbrechungen unabhängig davon, wie lange die jeweilige Unterbrechung dauerte, ob in den Unterbrechungen anderweitige Tätigkeiten zu verrichten waren oder ob die Fahrer die Zeit der Unterbrechung ohne Beschäftigung im Bus bzw. in der Straßenbahn oder im Pausenraum auf dem Betriebshof der Beklagten zubrachten. Die Schichtpläne enthielten keine unbezahlten Ruhepausen. Ferner rechnete die Beklagte für Vorbereitungs- und Abschlußdienst bis zum 31. Dezember 1983 30 Minuten in die Arbeitszeit gem. § 2 des Firmentarifvertrages vom 3. De-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

zember 1970 ein. Ab 1. Januar 1984 schrieb sie lediglich noch 20 Minuten gut.

Am 30. August 1983 schloß die Beklagte mit dem Betriebsrat Verkehr eine Betriebsvereinbarung, wonach die Dienstschichten zukünftig unbezahlte Ruhepausen enthielten.

Die Beklagte und ihr Betriebsrat Verkehr erläuterten die Betriebsvereinbarung durch Aushang vom 29. September 1983, in dem es u.a. heißt:

1) In den Dienstplänen ab 25.09.1983 werden die nicht durch Wendezeiten abgegoltenen Pausen und Arbeitsunterbrechungen besonders kenntlich gemacht.

   Diese Pausen stehen den Fahrern ausschließlich zu Ruhe- und Erholungszwecken in den Pausenräumen zur Verfügung.

   In diesen Pausen dürfen daher von den Fahrern keine dienstlichen Verrichtungen verlangt werden.

   Die bisherige Praxis, daß Vorgesetzte (Betriebshofleiter, Verkehrsmeister, Fahrmeister, Fahrbetriebswarte) in die Pausen der Fahrer eingreifen, ist

   für diese besonders kenntlich gemachten Pausen u. Arbeitsunterbrechungen

   nicht zulässig, andernfalls sind sie vergütungspflichtige Arbeitszeit.

2) Da sich somit die Fahrer auf diese besonders kenntlich gemachten Zeiten einrichten können, um in ihnen auch z.B. private Verrichtungen zu erledigen, sind die Vorgesetzten n u r in Not- und Störungsfällen berechtigt, diese in die Dienstpläne eingearbeiteten Zeiten zu verlegen.

3) Gehen den Fahrern diese Pausen durch dienstliche Störungsfälle (Unfall, Stau etc.) verloren, so sind die verlorengegangenen Pausenteile gem. § 11 Anl. 1 zum BMT-G als Arbeitszeit zu bezahlen.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

> Es ist jedoch zu gewährleisten, daß die Fahrer in derartigen Fällen die ihnen zustehende gesetzliche Pause in jedem Falle bekommen (durch Nachholen der Pausen, ggf. durch Ablösung).

Mit diesen Änderungen waren 372 Omnibus- und Straßenbahnfahrer, darunter der Kläger, nicht einverstanden. Einige Kollegen des Klägers erhoben Feststellungsklagen mit dem Ziel, die früheren Arbeitsbedingungen als weiterbestehend anerkannt zu bekommen. Diese Klagen sind durch Senatsurteile vom 23. Juni 1988 (6 AZR 137/86) und 8. Dezember 1988 (6 AZR 9/87) im wesentlichen abgewiesen worden.

Im Verlauf dieser Rechtsstreitigkeiten sprach die Beklagte gegen den Widerspruch des Betriebsrats dem Kläger gegenüber mit Schreiben vom 18.06.1984 vorsorglich eine Änderungskündigung zum 04.07.1984 aus. In dem Kündigungsschreiben heißt es unter anderem:

> I.
>
> wie Ihnen bekannt ist, wurde nach eingehenden Verhandlungen zwischen dem Betriebsrat Verkehr und dem Vorstand am 30.08.1983
>
> > die Betriebsvereinbarung über die Gestaltung der Dienstpläne für das Fahrpersonal sowie Fahrausweisprüfer der Verkehrsbetriebe der Dortmunder Stadtwerke AG
>
> abgeschlossen.
>
> Die auf der Grundlage dieser Betriebsvereinbarung aufgestellten Dienstpläne zum Fahrplanwechsel am 25.09.1983 haben u.a. zur Folge, daß sich die tägliche Arbeitszeit der Fahrer um die zu gewährenden unbezahlten Pausen und unbezahlten Arbeitsunterbrechungen verlängert.
>
> Als Abgeltung für die eintretende Verlängerung der durchschnittlichen Dienstschichten wurde bekanntlich

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

die Gewährung zusätzlicher freier Tage - gestaffelt nach Beschäftigungsjahren - vereinbart. Ferner gab der Vorstand die Zusicherung, künftig keine geteilten Dienste einzuführen sowie Dienstpläne zu erstellen, die grundsätzlich - mit Ausnahme von höchstens 10 - nur Dienstschichten von weniger als 10 Stunden ausschließlich der tariflichen Vorbereitungs- und Abschlußzeiten beinhalten.

II.

Wie Ihnen ebenfalls bekannt sein wird, haben 8 Mitarbeiter gegen die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung Klage beim Arbeitsgericht Dortmund erhoben. Die Kläger stellen sich in ihrer Klage auf den Standpunkt, daß durch die am 30.08.1983 abgeschlossene Betriebsvereinbarung die bis zum 25.09.1983 bestandenen Arbeitsbedingungen des Fahrpersonals nicht rechtswirksam hätten geändert werden können, da sie aufgrund betrieblicher Übung Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden seien.

Vorstand und Betriebsrat Verkehr der Dortmunder Stadtwerke AG halten dagegen die Regelungen der Betriebsvereinbarung auch insoweit für wirksam und rechtsverbindlich.

Man könnte jedoch die Möglichkeit unterstellen, daß das Arbeitsgericht durch rechtskräftiges Urteil zu dem Ergebnis kommt, daß durch die Betriebsvereinbarung die Arbeitsbedingungen nicht rechtswirksam hätten geändert werden können.

In diesem Falle hätte der Arbeitgeber dennoch einseitig die Möglichkeit, diese Arbeitsbedingungen, d.h. die Fortgewährung der Bezahlung von Pausen durch Änderungskündigung für die Zukunft zu ändern. Von dieser Möglichkeit der Änderungskündigung machen wir hiermit vorsorglich Gebrauch.

III.

Wir kündigen daher zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages gem. § 51 BMT-G das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich aus betriebsbedingten Gründen zum 04.07.1984.

Gleichzeitig bieten wir Ihnen an, das Arbeitsverhältnis unter geänderten Arbeitsbedingungen dahingehend fortzusetzen, daß sich ab Wirksamkeit dieser Änderungskündigung ihre dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit um die zu gewährenden unbezahlten Pausen und unbezahlten Arbeitsunterbrechungen verlängert.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Der Kläger hat diese Änderungskündigung unter Vorbehalt ihrer sozialen Rechtfertigung angenommen und die vorliegende Änderungsschutzklage erhoben.

Der Kläger hat die Änderungskündigung für ungerechtfertigt gehalten und beantragt

festzustellen, daß die Änderungskündigung vom 18. Juni 1984 rechtsunwirksam ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen: Schon im Zusammenhang mit dem Abschluß der Betriebsvereinbarung vom 30. August 1983, aufgrund derer die neuen Schichtpläne für die Zeit ab 25. September 1983 erstellt worden seien, habe sie dem Betriebsrat alle Zusammenhänge erläutert und sie mit ihm diskutiert. Das sei nicht nur in Betriebsratssitzungen, sondern auch auf Betriebsversammlungen geschehen. Nachdem ihr Arbeitsdirektor am 11. Mai 1984 und ihr Personalleiter am 18. Mai 1984 erneut sämtliche betriebsbedingten Gründe dem Betriebsrat dargelegt hätten, habe sich dieser abschließend erklärt. Erst dann habe sie gegenüber dem Kläger und weiteren 386 Kollegen die Änderungskündigung erklärt. Sie habe die Änderungskündigungen lediglich vorsorglich erklärt, denn seit dem Abschluß der Betriebsvereinbarung vom 30. August 1983 und der Erstellung neuer Dienstpläne seit dem 25. September 1983 könne der Kläger ohnehin nur verlangen, daß ihm diejenige Zeit bezahlt werde, die er tatsächlich arbeite oder die tariflich als Arbeitszeit bestimmt sei. Da eine Reihe von Kollegen des Klägers gegen die Betriebsvereinbarung geklagt hätten, habe sie sich zum vorsorglichen Ausspruch von Änderungskündigungen gezwungen gesehen.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Sie sei gehalten, ihr Unternehmen nach wirtschaftlichen Grundsätzen auszurichten. Aus dem Gesellschaftsvertrag der im Verkehrsverbund Rhein-Ruhr GmbH (VRR) zusammengeschlossenen Unternehmen ergebe sich zudem eine weitere Beschränkung ihrer Unternehmensführung. Während sie die Einnahmen aus dem Verkehrsbetrieb voll an den VRR abzuführen habe, erhalte sie nur nach einem bestimmten Schlüssel Teile davon zurück, während sie die Kosten voll tragen müsse. Das habe dazu geführt, daß sie in den Jahren 1982 bis 1984 in den Verkehrsbetrieben folgende Verluste habe hinnehmen müssen: 57,5 Millionen, 52 Millionen, 67,8 Millionen DM. Für das Jahr 1985 sei mit einem Verlust von über 70 Millionen DM zu rechnen. Davon seien 75 % Personalkosten. Allerdings habe sie bisher einen Ausgleich aus anderen von ihr betriebenen Unternehmensteilen schaffen können. Gleichwohl müsse sie einsparen. Auf die Gesamtzahl der betroffenen Arbeitnehmer gesehen ergebe sich auch unter Berücksichtigung der Leistungen aus der Betriebsvereinbarung vom 30. August 1983 jährlich eine Minderung der Kostenlast um 500.000,-- DM. Weitere kostensparende Maßnahmen seien in der Planung.

Das Arbeitsgericht hat dem Klageantrag entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Nach Abschluß des Berufungsverfahrens schloß die Beklagte mit der Gewerkschaft ÖTV am 25. September 1986 einen 1. Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag zur Ergänzung des BMT-G und des BZT-G/NRW in ihrer jeweils gültigen Fassung für die Arbeiter der Dortmunder Stadtwerke AG vom 1. Dezember 1976, dessen Nr. 4, 7, 8 und 10 lauten:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

"4. Es wird folgender § 29 eingefügt:

'§ 29

(Zu § 2 Abs. 1 Anlage 1 BMT-G)
Arbeitszeit, Pausen, Dienstschicht

(1) Die Dauer der Arbeitszeit für das Fahrpersonal der Verkehrsbetriebe richtet sich nach den Bestimmungen des BMT-G II/BZT-G/NRW in Verbindung mit der Sondervereinbarung gem. § 2 Buchstabe a) BMT-G (Anlage 1 zum BMT-G).

In den Dienstplänen für das Fahrpersonal der Verkehrsbetriebe werden Pausen vorgesehen.

Protokollerklärung:

Es besteht zwischen den Parteien Einigkeit darüber, daß es sich um Pausen bzw. Lenkzeitunterbrechungen nach der AZO bzw. StVZO handelt, die ausschließlich Ruhe- und Erholungszwecken dienen.

Die in der Dienstschicht liegenden Pausen bzw. Pausenteile, die das Fahrpersonal in einem Pausenraum am Betriebshof oder an einer Ablösestelle ausschließlich zur freien Verfügung verbringen kann, werden grundsätzlich nicht vergütet.

Protokollerklärung:

Die Gestaltung der Pausenräume ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

Soweit die in der Dienstschicht liegenden Pausen bzw. Pausenteile insgesamt pro Dienst die Dauer von 45 Pausen-Minuten übersteigen, werden sie entsprechend ihrer über 45 Minuten hinausgehenden Dauer mit dem auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatsgrundlohn der für den jeweiligen Fahrer maßgebenden Lohngruppe und -stufe einschließlich eventuell anfallender Zeitzuschläge vergütet.

Pausen bzw. Pausenteile werden in die Dienstschicht, nicht jedoch in die dienstplanmäßige Arbeitszeit eingerechnet.

Die Bestimmung des § 32 dieses Tarifvertrages bleibt unberührt.

.....'

7. Es wird folgender § 31 eingefügt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

'§ 31

(zu § 4 Abs. 1 Anlage 1 BMT-G)
Vorbereitungs- und Abschlußdienst

Für den Vorbereitungs- und Abschlußdienst - einschl. Abrechnung und Einzahlung - werden

- bei erstmaliger täglicher Ausfahrt des Kraftomnibusses bzw. der Straßenbahn/Stadtbahn aus dem Betriebshof/der Abstellanlage zu Dienstbeginn des Fahrers insgesamt 15 Minuten

- bei Einfahrten des Kraftomnibusses bzw. der Straßenbahn/Stadtbahn in den Betriebshof/die Abstellanlage bzw. bei Ablösungen auf der Strecke im Liniennetz zu Dienstbeginn oder zu Dienstende des Fahrers insgesamt 10 Minuten

in die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit eingerechnet.'

8. Es wird folgender § 32 eingefügt:

'§ 32

(Zu § 4 Anlage 1 BMT-G)

Wendezeiten

(1) Wendezeiten sind Zeiten, die zwischen Ankunft und Abfahrt des Kraftomnibusses oder der Straßenbahn/Stadtbahn an der jeweiligen End- oder Wendestelle liegen.

Da in der Wendezeit die Beanspruchung des Fahrers bestehen bleibt, können Arbeitsleistungen anfallen (z.B. Befahren einer Schleife, Schilderwechsel, Vorabbedienen bereits eingestiegener Fahrgäste etc.).

(2) Wendezeiten werden gemäß den tarifvertraglichen Bestimmungen des § 4 Abs. 3 und 4 der Anlage 1 zum BMT-G behandelt.

(3) Eine Ablösung des Fahrers an einer Wendestelle und Übernahme des Wagens durch einen anderen Fahrer zur Abfahrt beendet die Wendezeit für den ankommenden und damit abgelösten Fahrer.'

10. Inkrafttreten/Kündigung

(1) Für die am 25.09.1983 bei den Verkehrsbetrieben der Dortmunder Stadtwerke Aktiengesellschaft be-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

schäftigten Fahrer und Fahrausweisprüfer tritt dieser Tarifvertrag rückwirkend am 25.09.1983 in Kraft.

Ausgenommen hiervon treten für diesen Personenkreis

Ziffer 2	-	§ 27 Abs. 2	am 01.01.1984
Ziffer 7	-	§ 31	am 13.01.1984
Ziffer 9	-	§ 33	am 01.01.1984

in Kraft.

.....

(3) Dieser Tarifvertrag ersetzt die Regelungen der am 25.09.1986 aufgehobenen Betriebsvereinbarung über die Gestaltung der Dienstpläne für das Fahrpersonal sowie Fahrausweisprüfer der Verkehrsbetriebe der Dortmunder Stadtwerke Aktiengesellschaft vom 30.08. 1983 mit Wirkung vom 25.09.1983.

(4) Mit Wirkung vom 31.12.1983 tritt der Tarifvertrag zur Ergänzung der Anlage 1 des BMT-G in seiner jeweils gültigen Fassung vom 03.04.1970 außer Kraft.

Ausgenommen hiervon tritt der § 2 des Tarifvertrages zur Ergänzung der Anlage 1 des BMT-G in seiner jeweils gültigen Fassung vom 03.04.1970 zum 12.01.1984 außer Kraft.

....."

Daneben schloß die Beklagte mit ihrem Betriebsrat Verkehr unter dem 25. September 1986 eine Vereinbarung, in der es heißt:

"Die Betriebsvereinbarung über die Gestaltung der Dienstpläne für das Fahrpersonal sowie Fahrausweisprüfer der Verkehrsbetriebe der DSW vom 30.08.1983 wird rückwirkend ohne Nachwirkung aufgehoben.

Hiervon unberührt bleibt die Zustimmung des Betriebsrates zu den Dienstplänen vom 25.09.1983."

Die Beklagte hält die Klage wenigstens jetzt für unbegründet und beantragt Aufhebung und Abänderung der vorinstanzlichen Entscheidungen und Klageabweisung, während der Kläger die Zurückweisung der Revision beantragt.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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

Die Revision ist begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß der Kläger bis zum Ablauf der Kündigungsfrist einen Anspruch auf bezahlte Ruhepausen aufgrund betrieblicher Übung und auf Einrechnung von 30 Minuten für Vorbereitungs- und Abschlußdienst nach § 2 des nachwirkenden Tarifvertrages vom 3. April 1970 habe. Die Änderungskündigung hat es für unwirksam gehalten, weil das Änderungsangebot zu unbestimmt sei.

B. Dem vermag der Senat nicht zu folgen. Die Änderungsschutzklage des Klägers nach § 4 Satz 2 KSchG ist unbegründet, weil der Kläger sein Klageziel, die Geltung der alten Arbeitsbedingungen, nicht erreichen kann. Denn die vom Kläger angegriffenen neuen Arbeitsbedingungen waren bereits aus anderen Gründen im Zeitpunkt des Ausspruches der Änderungskündigung gültig.

I. Der Kläger hatte bei Ausspruch der Änderungskündigung keinen Anspruch auf bezahlte Ruhepausen.

1. Der Kläger konnte einen solchen Anspruch weder auf eine gesetzliche noch auf eine tarifliche Norm stützten, insbesondere nicht auf § 14 Abs. 5 BMT-G II i.V. mit § 14 Abs. 1 Satz 1 BMT-G II, wonach Arbeitspausen in die regelmäßige Arbeitszeit - ausgenommen bei Wechselschichten - nicht eingerechnet werden. Wechselschichten sind nach der tariflichen Definition des § 67

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Nr. 45 BMT-G II wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonn- und feiertags gearbeitet wird. Im Arbeitsbereich des Klägers werden keine Wechselschichten geleistet, weil dort nicht ununterbrochen gearbeitet wird, sondern eine Arbeitsunterbrechung im Fahrdienst von wenigstens 17 Minuten eintritt. Bereits diese Unterbrechung hindert die Annahme, der Kläger habe in Wechselschicht gearbeitet (vgl. bei fehlender Sonntagsschicht BAG Urteil vom 3. Dezember 1986 - 4 AZR 21/86 - ZTR 1987, 95). Denn die Tarifvertragsparteien haben mit ihrer Definition in § 67 Nr. 45 BMT-G II den Begriff der Wechselschicht abschließend und eindeutig formuliert. Danach ist jede Unterbrechung der täglichen Arbeit, sei es auch nur in geringfügiger Form, für die Annahme der Wechselschicht schädlich. Soweit sich der Kläger in diesem Zusammenhang auf eine tarifliche Übung beruft, ist darauf hinzuweisen, daß es sich dabei um ein Auslegungsmittel für Tarifbegriffe handelt, das erst dann herangezogen werden kann, wenn die Auslegungsmethoden nach Wortlaut, Systematik und Sinn und Zweck der Tarifvorschrift kein eindeutiges Auslegungsergebnis zulassen. Angesichts des eindeutigen Wortlauts ist die behauptete Tarifübung jedoch ohne Bedeutung (ständige Rechtsprechung des BAG vgl. BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung; Senatsurteil vom 14. Mai 1987 - 6 AZR 555/85 - AP Nr. 46 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche; Senatsurteil vom 17. September 1987 - 6 AZR 522/84 - zur Veröffentlichung bestimmt; Senatsurteil vom 21. Januar 1988 - 6 AZR 595/85 - nicht veröffentlicht; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 406 - 408).

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2. Der Kläger hatte auch keinen Anspruch aufgrund betrieblicher Übung.

a) Unter einer betrieblichen Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Aufgrund einer Willenserklärung, die von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Vergünstigungen (BAGE 40, 126, 133 = AP Nr. 1 zu § 3 TVArb Bundespost; BAGE 49, 299 = AP Nr. 1 zu § 1 BUrlG Treueurlaub; BAG Urteil vom 13. November 1986 - 6 AZR 567/83 - AP Nr. 27 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; Senatsurteil vom 12. November 1987 - 6 AZR 173/85 - unveröffentlicht). Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 23, 213, 220 = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAGE 39, 271, 276 = AP Nr. 12 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAGE 40, 126, 133 = AP, aaO; BAGE 49, 290 = AP Nr. 22 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAGE 51, 113 = AP Nr. 21 zu § 242 BGB Betriebliche Übung und Senatsurteile vom 13. November 1986 - 6 AZR 567/83 - AP, aaO, und vom 12. November 1987 - 6 AZR 173/85 - n.v.) kommt es dabei für die Begründung eines Anspruchs durch betriebliche Übung nicht darauf an, ob der Arbeitgeber mit Verpflichtungswillen gehandelt hat oder nicht. Denn die Wirkung einer Willenserklärung oder eines bestimmten Verhaltens tritt im Rechtsverkehr nicht deshalb ein, weil der Erklärende einen bestimmten Willen hegt, sondern weil er einen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen dem Erklärungsempfänger gegen-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

über äußert. Ob sich der Arbeitgeber binden wollte, beurteilt sich danach, ob der Arbeitnehmer aus dem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers auf diesen Willen schließen durfte. Für die Bindungswirkung der betrieblichen Übung entscheidend ist daher die Frage, wie der Erklärungsempfänger die Erklärung oder das Verhalten nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände verstehen durfte (§§ 133, 157 BGB). In Arbeitsverhältnissen des öffentlichen Dienstes gelten die Grundsätze allerdings nach inzwischen ebenfalls gefestigter Rechtsprechung nicht uneingeschränkt. Denn die an Weisungen vorgesetzter Dienststellen, Verwaltungsrichtlinien, Verordnungen und gesetzliche Regelungen, vor allem aber durch die Festlegungen des Haushalts gebundenen öffentlichen Arbeitgeber sind viel stärker als private Arbeitgeber gehalten, die Mindestbedingungen des Tarifrechts bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen zu beachten. Im Zweifel gilt Normvollzug (BAG Urteil vom 16. Januar 1985 - 7 AZR 270/82 - AP Nr. 9 zu § 44 BAT; BAGE 49, 31 = AP Nr. 19 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; Senatsurteile vom 13. November 1986 - 6 AZR 567/83 - AP, aaO, und vom 12. November 1987 - 6 AZR 173/85 -). Unter diesen Umständen kann ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes daher selbst bei langjährigen Leistungen nicht ohne zusätzliche konkrete Anhaltspunkte annehmen, ein gezahltes übertarifliches Entgelt oder die Gewährung sonstiger Vergünstigungen seien Vertragsbestandteil geworden und werden auf Dauer weitergewährt.

b) Diese Grundsätze sind auf den Streitfall in vollem Umfang anzuwenden. Die Beklagte gehört zwar nicht unmittelbar dem öffentlichen Dienst an, sondern ist nach ihrer Rechtsform Handels-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gesellschaft bürgerlichen Rechts, wenn auch die Stadt Dortmund alleiniger Anteilseigner der Beklagten ist. Es handelt sich bei der Beklagten also um eine Eigengesellschaft im Sinne der §§ 88, 89 Gemeindeordnung Nordrhein-Westfalen. Die Beklagte ist Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen, so daß die Tarife des öffentlichen Dienstes in Arbeitsverhältnissen mit gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern unmittelbar und zwingend Anwendung finden. Außerdem vereinbart die Beklagte mit ihren Arbeitnehmern generell die Geltung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes. Das rechtfertigt es, dieselben Grundsätze wie im öffentlichen Dienst selbst anzuwenden, weil auch in diesen Arbeitsverhältnissen im Zweifel Normvollzug gilt.

c) Die Beklagte hat alle Unterbrechungen der Dienstzeit bezahlt, d.h. Dienstschicht gleich Arbeitszeit gesetzt. Aus dieser langjährigen Handhabung kann nicht der Schluß gezogen werden, der Kläger und seine Kollegen hätten dies als Angebot verstehen dürfen, entgegen der tariflichen Regelung sogenannte Betriebspausen bezahlt zu bekommen. Unabhängig davon, ob der Kläger wegen der Besonderheiten des öffentlichen Dienstes dem Verhalten der Beklagten diesen Erklärungswert entnehmen durfte, steht fest, daß die von ihm als Betriebspausen bezeichneten Lenkunterbrechungen nicht mit den nunmehr gewährten Ruhepausen identisch sind.

Der Begriff der Pause ist weder gesetzlich noch tariflich definiert. So setzen die Bestimmungen der AZO und die tariflichen Normen wie § 15 Abs. 1 BAT und § 14 Abs. 1 BMT-G II den Pausenbegriff voraus. Das Bundesarbeitsgericht hat unter Rückgriff auf

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

den natürlichen Sprachgebrauch Ruhepausen definiert als im voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten braucht, sondern freie Verfügung darüber hat, wo und wie er diese Ruhezeit verbringen will. Entscheidendes Kriterium für die Pause ist damit die Freistellung des Arbeitnehmers von jeder Dienstverpflichtung und auch von jeder Verpflichtung, sich zum Dienst bereit zu halten (BAGE 18, 223 = AP Nr. 2 zu § 13 AZO; BAG Urteil vom 28. September 1972 - 5 AZR 198/72 - AP Nr. 9 zu § 12 AZO; Senatsurteil vom 5. Mai 1988 - 6 AZR 658/85 - zur Veröffentlichung bestimmt; so auch Bundesverwaltungsgericht Beschluß vom 8. März 1967 - VI C 79.63 - AP Nr. 4 zu § 13 AZO). Auch das Schrifttum versteht Pausen als im voraus festgelegte Zeiten der Arbeitsunterbrechung, die der Erholung des Arbeitnehmers und der Einnahme der Mahlzeiten dienen soll. Es wird verlangt, daß der Arbeitnehmer während der Ruhepausen von jeder Arbeit einschließlich Arbeitsbereitschaft freigestellt ist, weil anderenfalls keine von der Arbeitszeit absetzbare Ruhepause im arbeitsrechtlichen Sinne vorliege (vgl. Denecke/Neumann, AZO, 10. Aufl., § 12 Rz 17; Meisel/Hiersemann, AZO, 2. Aufl., § 2 Rz 109 ff. und § 12 Rz 40; Röhsler, Die Arbeitszeit, S. 108 ff.; Röhsler, AR-Blattei, "Pausen und Ruhezeiten I", unter D II 1; Herschel, DB 1965, 515). Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts in den Rechtsstreiten, die der Senat bereits entschieden hat, enthielten die Schichtpläne der Beklagten in der Vergangenheit keine unbezahlten Ruhepausen, sondern nur betriebsbedingte Lenkzeitunterbrechungen. Während dieser Zeit konnte der Kläger nach der Übung bei der Beklagten jeweils zu Tätigkeiten herangezogen werden. Das bedeutet,

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

daß es im Fahrbetrieb der Beklagten bis zum September 1983 keine im voraus festliegenden Unterbrechungen der Arbeitszeit gegeben hat, in denen der Kläger tun und lassen konnte, was er wollte. Er hätte eine Anforderung zur Arbeit nicht berechtigt ablehnen können. Die "betriebliche Übung" ging also dahin, nicht als Pausen im arbeitszeitrechtlichen Sinne zu qualifizierende Arbeitsunterbrechungen zu vergüten, keineswegs aber wirkliche Pausen, die es bis dahin gar nicht gegeben hat. Damit hat es bis zur Änderung im September 1983 keine übertarifliche betriebliche Übung gegeben, Pausen zu bezahlen. Es handelte sich vielmehr um die vergütungsrechtlich korrekte Behandlung der Arbeitszeit des Klägers durch die Beklagte. Solange dem Kläger keine ausdrückliche Pause gewährt worden ist, deren Inhalt er frei bestimmen konnte, leistete der Kläger außerhalb der Lenk- und Wendezeiten Arbeit, nämlich Arbeitsbereitschaft, die voll zu vergüten war. Wenn die Beklagte nunmehr daneben wirkliche Ruhepausen im Sinne der Rechtsprechung eingeführt hat, was unmittelbar aus der Nr. 4 des Tarifvertrags vom 25. September 1986 folgt, so hat sie keine betriebliche Übung verändert, sondern einen gänzlich anders zu beurteilenden Zeitabschnitt in die Dienstschicht eingefügt und die vergütungsrechtliche Behandlung der anderen Arbeitsunterbrechungen zu Recht unangetastet gelassen. Es ist denkbar, daß die Beklagte in der Vergangenheit bei dieser vergütungsrechtlich nicht zu beanstandenden Handhabung gegen die Pausenbestimmungen des § 12 AZO verstoßen hat, indem sie dem Kläger während der Dienstschicht keine zusammenhängenden Ruhepausen von einer halben Stunde oder zweimal einer Viertelstunde gewährt hat. Allerdings könnte die Beklagte durch Anwendung des § 4 Abs. 4 der Sondervereinbarung für Arbei-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ter im Betriebs- und Verkehrsdienst von Nahverkehrsbetrieben auch arbeitszeitrechtlich korrekt gehandelt haben, indem sie die Arbeitsunterbrechungen auf die nach dem Gesetz zu gewährenden Ruhepausen angerechnet hat.

II. Der Kläger hatte bei Ausspruch der Kündigung auch keinen Anspruch auf Einrechnung von Vorbereitungs- und Abschlußdienst in Höhe von 30 Minuten in die Arbeitszeit.

Der Tarifvertrag vom 3. April 1970 kann in seinem § 2 (Vorbereitungs- und Abschlußzeiten) über den 12. Januar 1984 hinaus nicht nachwirken, nachdem die Beklagte und die Gewerkschaft ÖTV den zum 31. Dezember 1983 gekündigten Tarifvertrag bis zu diesem Zeitpunkt wieder in Kraft gesetzt haben und für den Zeitraum danach mit den Nummern 7 und 10 des 1. Änderungstarifvertrages zum Tarifvertrag zur Ergänzung des BMT-G und des BZT-G/NRW durch eine andere Abmachung im Sinne des § 4 Abs. 5 TVG ersetzt haben.

III. Angesichts dessen ging die Änderungskündigung der Beklagten ins Leere. In diesen Fällen ist die dagegen erhobene Änderungsschutzklage unbegründet, wie der für Kündigungen im öffentlichen Dienst zuständige Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden hat (Urteil vom 27. März 1987 - 7 AZR 527/85 - AP Nr. 29 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; Urteil vom 16. März 1988 - 7 AZR 363/87 -, nicht veröffentlicht). Dem hat sich der erkennende Senat durch Urteile vom 8. Dezember 1988 angeschlossen (6 AZR 9/87 - und - 6 AZR 12/87 -, nicht veröffentlicht). Bei der Änderungsschutzklage nach § 4 Satz 2 KSchG geht es um den Inhalt

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

des weiterbestehenden Arbeitsverhältnisses, nicht um dessen Beendigung. Die Klage zielt auf die Feststellung, daß für das weiterbestehende Arbeitsverhältnis nicht die im Änderungsangebot beschriebenen Arbeitsbedingungen gelten, sondern die vorherigen Arbeitsbedingungen. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Änderungskündigung eine Auseinandersetzung der Parteien über die Geltung der veränderten Bedingungen aus anderen Gründen vorausgegangen ist, die zu Rechtsstreitigkeiten mit Musterprozeßcharakter geführt hat, und bei denen die Beklagte angeboten hat, die übrigen Arbeitnehmer gleichzubehandeln. Unter diesen Voraussetzungen besteht der Streitgegenstand einer Änderungsschutzklage in der Weitergeltung der ursprünglichen Arbeitsbedingungen. Dieses Klageziel kann aber dann nicht erreicht werden, wenn die vom Arbeitnehmer angegriffenen neuen Arbeitsbedingungen zum Zeitpunkt des mit einer Kündigung verbundenen Änderungsangebots ohnehin Grundlage des bestehenden Arbeitsverhältnisses sind. Nur wenn die Arbeitsbedingungen, deren sich der Arbeitgeber berühmt und die er vorsorglich durch Änderungskündigung herbeiführen will, nicht gelten, stellt sich die Frage der Wirksamkeit der ausgesprochenen Änderungskündigung unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit, der ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats und der sozialen Rechtfertigung.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dr. Jobs Schneider Dörner

Dr. Walz Möller-Lücking

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS