

Aktenzeichen: 7 AZR 209/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 15. Februar 1989
- 7 AZR 209/88 -

I. Arbeitsgericht
Kaiserslautern

Urteil vom 26. März 1987
- 7 Ca 58/86 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 3. Februar 1988
- 2 Sa 404/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Änderungskündigung und Unterbringungsanspruch TVAL II

Gesetz: KSchG § 2, § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 b; TVAL II Anhang O
Abschnitt I

Leitsätze:

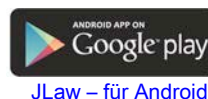
K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu 7 AZR 210/88 vom 15. Februar 1989



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 209/88

2 Sa 404/87 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
15. Februar 1989

Range,
Reg.-Obersekretärin

als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Februar 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler



Stappert für Rechte erkannt:
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 3. Februar 1988 - 2 Sa 404/87 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit 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 !

T a t b e s t a n d :

Die bei den amerikanischen Stationierungsstreitkräften beschäftigte Klägerin macht mit ihrer gegen die Bundesrepublik Deutschland gerichteten Klage die Sozial- und Tarifwidrigkeit einer ihr gegenüber zum Zwecke ihrer Versetzung an einen anderen Dienstort ausgesprochenen ordentlichen Änderungskündigung geltend.

Die am 17. August 1937 geborene Klägerin ist seit dem 4. April 1955 bei den Streitkräften der USA in Europa beschäftigt. Nach Einsatz bei verschiedenen Dienststellen war sie ab 1. Dezember 1969 zunächst bei einer Dienststelle der US-Air Force auf dem Flugplatz Zweibrücken tätig (86th Cmbt Spt Gp, Base Personnel Zweibrücken Air Base). Bis 30. September 1986 arbeitete sie als Vertragsverwalterin bei der OL-C, Det 2, 7000 Contracting Squadron Flughafen Zweibrücken. Die Dienststelle befindet sich in der Kreuzbergkaserne und ist eine Nebenstelle der USAF-Contracting Region in Kaiserslautern-Vogelweh (ROB). Die Klägerin fuhr täglich von ihrem Wohnort Saargemünd zu ihrer Arbeitsstelle in Zweibrücken mit ihrem Pkw.

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



Für das Arbeitsverhältnis gilt aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 16. Dezember 1966 (TVAL II) in seiner jeweils gültigen Fassung. Die Klägerin war zuletzt in Gehaltsgruppe C 7 E eingruppiert und erhielt eine monatliche Grundvergütung in Höhe von 4.288,-- DM brutto.

Der Kommandeur der ROB, Colonel B , beantragte unter dem 19. Dezember 1985 beim Hauptquartier der US-Air Force Europe (HQ USAFE/LGC), die Nebenstelle Zweibrücken in die ROB nach Kaiserslautern zu verlegen. Der Kommandeur der betriebsvertretungsrechtlichen Dienststelle US-Flugplatz Zweibrücken, Colonel H , teilte der Betriebsvertretung US-Flugplatz Zweibrücken in seinem Schreiben vom 23. Dezember 1985, zugegangen am 24. Dezember 1985, unter dem Briefkopf "Department of the Air Force" mit:

"In Übereinstimmung mit Para. 78 (3) BPersVG werden Sie hiermit informiert über die beabsichtigte Auflösung der OL-C, Det 2, 7000 Contracting Squadron, die zur Zeit auf dem Kreuzberg stationiert ist und nach Kaiserslautern-Vogelweh in die USAF Contracting Region (ROB) integriert werden soll.

Diese Eingliederung würde zur Auflösung der OL-C führen und notwendigerweise auch die militärischen zivilen Beschäftigten zum Dienstortwechsel veranlassen. Die Maßnahme soll, wenn sie genehmigt wird, im April/Mai 1986 durchgeführt werden.

Sie werden über weitere zukünftige Entwicklungen informiert werden."

Mit einem vom Personalsachbearbeiter des CPO (Civilian Personnel Office) der US-Air Force unterschriebenen Formular, dem das Kündigungsschreiben beigelegt war, wurde die Betriebsvertre-



tung US-Flugplatz Zweibrücken am 18. März 1986 über die die Klägerin betreffende personelle Einzelmaßnahme benachrichtigt. Die Betriebsvertretung antwortete hierauf zunächst mit einem Auszug aus der Sitzungsniederschrift vom selben Tag, wonach "die Maßnahmen bis zur nächsten regulären Sitzung zurückgehalten" werden sollten. Unter dem 25. März 1986 teilte sie mit, nicht sie sei für diese Maßnahme zuständig, sondern die Hauptbetriebsvertretung, weil die "Anordnung der Dienststellenverlegung" vom Hauptquartier der US-Air Force Europe (USAFE/LGC) getroffen worden sei.

Während einer Besprechung am 27. März 1986, an der die Klägerin, die ebenfalls von der Verlegung der Nebenstelle Zweibrücken betroffenen Angestellten D , L und R , zeitweilig der Leiter der Stelle, Hauptmann W , und der Personalsachbearbeiter K vom Civilian Personnel Office (CPO) US-Air Force in Zweibrücken teilnahmen, erhielt die Klägerin folgendes Schreiben vom selben Tag nebst der darin erwähnten Anlage ausgehändigt:

"1. Ihre Beschäftigungsdienststelle wird am bzw. um den 1. Juli 1986 nach 6750 Kaiserslautern, Rhein-Ordnance Barracks, Det 2, 7000 Contracting Squadron, verlegt. Hiermit wird Ihnen die Versetzung mit Ihrer Dienststelle in Ihrer derzeitigen Position und Vergütungsgruppe angeboten. Wenn Sie das Angebot annehmen, erhalten Sie Ihre derzeitigen regelmäßigen Bezüge weitergezahlt sowie sonstige z.Zt. der Versetzung gewährte Leistungen....

2. Sollten Sie das Versetzungsangebot ablehnen, gilt dieses Schreiben als ordentliche Kündigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses zum 30. September 1986. Das Personalbüro wird bemüht sein, Sie während der Kündigungsfrist für eine Ihrer Qualifikation entsprechende Planstelle im hiesigen Bereich zu berücksichtigen oder bei einer anderen Dienststelle der US Streitkräfte unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte zu vermitteln.



3. Bitte benachrichtigen Sie das Personalbüro bis spätestens 30.04.86, ob Sie das Versetzungsangebot annehmen oder ablehnen, indem Sie eine Ausfertigung umseitiger Erklärung an das Personalbüro zurücksenden. Sollte Ihre Erklärung bis zum genannten Termin nicht eingehen, wird dies als Nichtannahme des Angebots angesehen und Ihr Beschäftigungsverhältnis zu dem in Absatz 2 angegebenen Zeitpunkt beendet.

4. ..."

Sinngleiche Schreiben wurden den Angestellten Edmund D und Andreas L ausgehändigt. Alle Schreiben sind von der Leiterin des CPO unterzeichnet und tragen den Briefkopf "Department of the Air Force". Die Nebenstelle in Zweibrücken ist zwischenzeitlich nach Kaiserslautern verlegt worden. Nach restlichem Urlaub und einer Erkrankung hat die Klägerin am 3. November 1986 entsprechend der Änderungskündigung die Arbeit am Arbeitsplatz in Kaiserslautern aufgenommen.

In der Zeit vom 16. bis 30. April 1986 war eine Stelle nach der Vergütungsgruppe C 7 TVAL II für einen Sachbearbeiter (Einkaufsverträge) für "DSRE, Contracting Div, Produce Branch" der US-Army in Zweibrücken ausgeschrieben. Hierauf haben sich die Klägerin, die neben ihr klagenden und wie sie als "Sachbearbeiter (Einkaufsverträge) C-7" tätigen Edmund D , Andreas L und Peter R ebenso wie die bis dahin als "Sachbearbeiter (Vertragswesen) C-6a" tätig gewesenen Irmtraud L und Inge L beworben. Die Auswahl fiel auf Inge L ; wegen der Begründung der Auswahlentscheidung wird auf das Auswahlformular Bezug genommen.



In ihrer am 15. April 1986 eingereichten, dem Amt für Verteidigungslasten am 22. April 1986 zugestellten Klageschrift hat die Klägerin erklärt, sie nehme die Änderungskündigung unter dem Vorbehalt an, daß sie nicht sozial ungerechtfertigt sei.

Sie hat vorgetragen: Die Änderungskündigung sei sozial nicht gerechtfertigt. Es habe keineswegs sofort eine Änderungskündigung erklärt werden dürfen. Vielmehr hätte zuvor eine "gleichwertige" Beschäftigung bei den US-Streitkräften in Zweibrücken bzw. im tariflichen Einzugsbereich des Anhangs 0 zum TVAL II angeboten werden müssen. Die Verbindung des unter dem Gesichtspunkt des Einzugsbereichs unzureichenden Angebots des C 7-Arbeitsplatzes in Kaiserslautern mit der Beendigungskündigung für den Fall seiner Ablehnung sei rechtlich nicht zulässig.

Der Einsatzort Kaiserslautern liege auch nicht mehr im Einzugsbereich gemäß der Protokollnotiz zu Nr. 3 des Abschnitts I des Anhangs 0 zum TVAL II. Die Klägerin könne den Hin- und Rückweg zwischen ihrer Wohnung in Saargemünd und der Dienststelle in Kaiserslautern nicht in insgesamt 2 1/2 Stunden zurücklegen, sondern benötige für eine Fahrt schon mindestens 1 1/2 Stunden: Von ihrem Haus zur Hauptstraße in Saargemünd 5 Minuten, Durchquerung von Saargemünd (45 km/h Höchstgeschwindigkeit), Passieren der Staatsgrenze (10 km/h Höchstgeschwindigkeit), Passieren von zwei Ortschaften (30 km/h Höchstgeschwindigkeit), sodann Landstraße mit einer Unterbrechung auf 50 km/h Höchstgeschwindigkeit, Durchqueren der Ortschaften Assweiler, Biesingen, Blieskastel, Webenheim, kurz vor Einöd Auffahrt auf die Autobahn Richtung Kaiserslautern.



Die Klägerin hätte sogar unmittelbar in Zweibrücken untergebracht werden können. Dort seien folgende Stellen bei Ausspruch der Änderungskündigung frei gewesen bzw. im Laufe der Kündigungsfrist frei geworden:

- a) Sachbearbeiter-Wohnung; Gehaltsstufe: C 6
- b) Sachbearbeiter-Personal; Gehaltsstufe: C 6a
- c) Sachbearbeiter-Haushaltsplan; Gehaltsstufe: C 6
- d) Sachbearbeiter-Verwaltungsfinanzen; Gehaltsstufe: C 6a
- e) Sachbearbeiter-Materialverwaltung; Gehaltsstufe: C 6
- f) Sachbearbeiter-Haushaltsplan; Gehaltsstufe: C 6
- g) Sachbearbeiter-Technik; Gehaltsstufe: C 6
- h) Sachbearbeiter-Verwaltungsfinanzen; Gehaltsstufe: C 6a

Sie habe ebensowenig wie ihre mitbetroffenen Arbeitskollegen eine Ausgleichszahlung gefordert, sondern mitgeteilt, auch mit geringeren Bezügen einverstanden zu sein.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nach Maßgabe der von der Beklagten mit Schreiben vom 27. März 1986 ausgesprochenen Änderungskündigung sozial ungerechtfertigt sei,
2. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihr einen gleichwertigen Arbeitsplatz gemäß Ziff. I des Anhangs O zum TVAL II anzubieten.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat entgegnet:

Die Änderungskündigung sei sozial gerechtfertigt. Die Zusammenfassung der Außenstelle mit der Hauptstelle sei erfolgt, um den steigenden Arbeitsanfall zu bewältigen und die Effizienz der



Zentrale zu gewährleisten. Mit der Zusammenlegung sei der Arbeitsplatz in Zweibrücken weggefallen. Der Unterbringungsanspruch der Klägerin sei erst mit der Erklärung der Änderungskündigung entstanden. Mit der darin angebotenen Versetzung sei zugleich der Unterbringungsanspruch erfüllt worden. Ein weiterer Unterbringungsanspruch stehe der Klägerin nicht zu, denn nach dem Anhang 0 zum TVAL II sei nur einmal ein verfügbarer Arbeitsplatz anzubieten.

Kaiserslautern liege auch im tariflichen Einzugsbereich. Die Klägerin benötige für die Hin- und Rückfahrt höchstens 2 1/2 Stunden Zeit. Sie fahre mit dem Pkw nach Kaiserslautern. Die Strecke von Saargemünd über die B 51 zum Autobahndreieck Saarbrücken (19 km), von dort über die A 6 nach Kaiserslautern (58 km) könne auch werktags unter normalen Straßenverhältnissen und Einhaltung der Geschwindigkeitsbegrenzungen üblicherweise in weniger als 1 1/4 Stunden zurückgelegt werden.

Zur Zeit des Ausspruchs der Änderungskündigung habe nur die darin angebotene Stelle als gleichwertige Planstelle zur Verfügung gestanden. Da dieser Arbeitsplatz zur Verfügung gestanden habe, hätte das Angebot einer niedrigeren Planstelle gegen den Unterbringungsanspruch verstoßen. Die von der Klägerin angeführten acht Stellen seien alle niedriger dotiert gewesen und deshalb für ein Unterbringungsangebot nicht in Frage gekommen, sie hätten im Zeitpunkt des Ausspruchs der Änderungskündigung auch noch nicht zur Verfügung gestanden (Beweis: Zeugnis Robert Krämer). Zudem habe die Klägerin eine Ausgleichszahlung für den Fall verlangt, daß sie eine geringer bezahlte Tätigkeit annehme.



Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nach Maßgabe der von der Beklagten mit Schreiben vom 27. März 1986 zum 30. September 1986 ausgesprochenen Änderungskündigung unwirksam ist. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihr verfolgt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage, während die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Dessen bisherige Feststellungen lassen nicht erkennen, ob die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die streitbefangene Änderungskündigung sozial gerechtfertigt ist.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß für den Rechtsstreit die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte gegeben ist (vgl. BAGE 27, 99, 102 = AP Nr. 12 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht, zu I der Gründe sowie BAG Urteil vom 30. November 1984 - 7 AZR 499/83 - AP Nr. 6 zu Art. 56 ZA-Nato-Truppenstatut), daß die Gerichte für Arbeitssachen zuständig sind, daß der Hauptantrag gegen die beklagte Bundesrepublik Deutschland zu richten ist und daß der rechtlichen Beurteilung deutsches Arbeitsrecht zugrunde gelegt werden muß (vgl. Art. 56 Abs. 1, 8 und 9 ZA-NTS).

II. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die Erklärung im Schreiben vom 27. März 1986 als ordentliche Änderungskündigung im Sinne des § 2 KSchG aufgefaßt und angenommen, einer solchen



Änderungskündigung habe es bedurft, weil die Versetzung der Klägerin an einen anderen Dienstort nicht schon im Wege des Direktionsrechtes habe vorgenommen werden können, sondern gem. Art. 56 Abs. 1 d ZA-NTS des schriftlichen Einverständnisses der Klägerin als einer zivilen Arbeitskraft im Sinne des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut bedurft habe.

III. Die Wirksamkeit der Änderungskündigung scheitert andererseits nicht an dem in Abschn. V Nr. 1 Anhang O zum TVAL II normierten Verbot der ordentlichen Kündigung nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren und nach Vollendung des 40. Lebensjahres. Dieses Verbot erstreckt sich nicht auf Änderungskündigungen (vgl. Nr. 3 aaO).

Aus Abschnitt I des Anhangs O zum TVAL II läßt sich nicht herleiten, daß die Erklärung einer Änderungskündigung erst zulässig ist, nachdem dem Arbeitnehmer ein Unterbringungsangebot gemacht worden ist, oder gar, daß eine Änderungskündigung unwirksam oder zurückzunehmen ist, wenn nach ihrer Erklärung noch eine anderweitige Unterbringung des Arbeitnehmers möglich wird.

Abschnitt I des Anhangs O zum TVAL II lautet in den hier interessierenden Teilen:

"1.a) Verliert ein Arbeitnehmer, der in einem Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Dauer steht und eine anrechenbare Beschäftigungszeit (§ 8 Ziffern 1, 2 und 4) bei den Stationierungsstreitkräften desselben Entsendestaates von mindestens zwei Jahren erreicht hat, infolge einer organisatorischen Maßnahme (Ziff. 1 b) seinen bisherigen Arbeitsplatz ..., so wird ihm ein verfügbar werdender Arbeitsplatz im Sinne der nachfolgenden Ziffern 2 und 3 angeboten, wenn er für diesen Arbeitsplatz geeignet ist (Protokollnotiz).



Protokollnotiz:

Die Eignung wird unter Einhaltung der bei den einzelnen Stationierungsstreitkräften bestehenden organisatorischen Zuständigkeiten vor Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages festgestellt.

b) Organisatorische Maßnahmen im Sinne dieses Anhangs sind eine

- Auflösung oder Verlegung der Beschäftigungsdienststelle
- Zusammenlegung der Beschäftigungsdienststelle mit einer oder mehreren anderen Beschäftigungsdienststellen desselben Entsendestaates
- ...

auf Veranlassung der Stationierungsstreitkräfte, wenn dies zum Wegfall oder zur Verlegung oder zur Minderung der Wertigkeit eines oder mehrerer Arbeitsplätze führt.

Protokollnotiz:

...

2.a) Das Angebot (Ziff. 1 a) erstreckt sich zunächst auf alle Arbeitsplätze in derselben Lohn-/Gehaltsgruppe oder in einer Lohn-/Gehaltsgruppe mit Gleichwertigkeitsmerkmalen in einem anderen Lohn-/Gehaltstarif (gleichwertiger Arbeitsplatz). Steht ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, dann wird ein zumutbarer Arbeitsplatz in einer niedrigeren Lohn-/Gehaltsgruppe angeboten.

b) ...

3. Das Angebot erstreckt sich auf alle Arbeitsplätze im Sinne der Ziff. 1 und 2 bei derselben oder bei einer anderen Beschäftigungsdienststelle desselben Entsendestaates am selben Ort oder im Einzugsbereich (Protokollnotiz).

Protokollnotiz:

Der Einzugsbereich umfaßt alle Beschäftigungsorte, die der Arbeitnehmer von seiner Wohnung in einer Zeit von 2 1/2 Stunden für Hin- und Rückfahrt mit üblicherweise benutzten öffentlichen oder privaten Verkehrsmitteln erreichen kann. Falls die gegenwärtige Fahrt zur Arbeit mehr Zeit in Anspruch nimmt, ist diese maßgebend.



4. ...

5. ..."

Im Anhang O zum TVAL II wird nicht angeordnet, daß die Wirksamkeit einer Änderungskündigung von der Abgabe eines vorherigen Unterbringungsangebotes abhängig sei, oder gar, daß eine Änderungskündigung unwirksam oder zurückzunehmen sei, wenn sich nachträglich die Möglichkeit zur anderweitigen Unterbringung des Arbeitnehmers im Rahmen der tarifvertraglichen Bestimmungen ergibt. Vielmehr folgt aus dem Zusammenhang dieser tarifvertraglichen Regelungen mit den gesetzlichen Bestimmungen des § 2 und des § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 b KSchG, daß das Unterbringungsangebot gerade Inhalt einer Änderungskündigung sein kann. Weil im Anwendungsbereich des ZA-NTS die Unterbringung an einem anderen als dem bisherigen Beschäftigungsort der als Änderung des Arbeitsvertrages zu qualifizierenden schriftlichen Einverständniserklärung des Arbeitnehmers bedarf (siehe Art. 56 Abs. 1 d ZA-NTS), kann gegen den Willen des Arbeitnehmers eine solche Änderung des Arbeitsvertrages nur durch eine Änderungskündigung herbeigeführt werden. Sie ist wirksam, wenn auch die sonstigen Voraussetzungen für eine Änderungskündigung vorliegen, insbesondere, wenn sich die Änderung der Arbeitsbedingungen als sozial gerechtfertigt erweist.

IV. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, daß die Klagefrist des § 4 Abs. 1 Satz 2 KSchG gewahrt und die Vorbehaltserklärung nach § 2 Satz 2 KSchG rechtzeitig abgegeben sei, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.



V. Wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zu Recht erkannt hat, haben für die allein auf die Änderung des Beschäftigungsortes abzielende Änderungskündigung im Hinblick auf die Verlegung der Nebenstelle von Zweibrücken zur Hauptstelle nach Kaiserslautern dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG i. Verb. mit § 2 Satz 1 KSchG vorgelegen. Die Verlegung der Nebenstelle zur Hauptstelle stellt eine unternehmerische Entscheidung dar. Sie ist von den Gerichten für Arbeitssachen nur daraufhin zu prüfen, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Das ist hier nicht der Fall. Zutreffend ist auch die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, daß mit der Verlegung der Nebenstelle nach Kaiserslautern das Bedürfnis entfallen ist, die Klägerin auf ihrem bisherigen örtlichen Arbeitsplatz in Zweibrücken weiterzubeschäftigen.

VI. Dagegen vermag der Senat dem Landesarbeitsgericht nicht darin zu folgen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen gleichwohl sozial ungerechtfertigt sei, weil die Interessenabwägung ausnahmsweise zu Lasten der Arbeitgeberin ausgehe.

1. Das Landesarbeitsgericht hat vorrangig auf die Interessenabwägung und dabei in erster Linie auf die Regelungen des Abschnitts I des Anhangs O zum TVAL II abgestellt. Es meint, die tariflichen Regelungen seien im Rahmen der Interessenabwägung zu berücksichtigen, und hat dazu ausgeführt:

Die Klägerin könne den Weg von Saargemünd zur Dienststelle in Kaiserslautern und zurück in der Regel nicht in 2 1/2 Stunden zurücklegen. Von Saargemünd gebe es direkte Verbindungen



mit öffentlichen Verkehrsmitteln weder nach Zweibrücken noch nach Kaiserslautern. Die von der Klägerin benutzte Straßenverbindung nach Zweibrücken betrage bereits 38 km. Von Saargemünd nach Kaiserslautern müsse die Klägerin rund 80 Straßenkilometer - auch über die Bundesautobahn ab Saarbrücken - zurücklegen. Hinzu kämen die innerstädtischen Strecken. Zudem müsse die Klägerin die deutsch-französische Grenze überqueren, an der jedenfalls in unregelmäßigen Abständen mit zeitaufwendigen Kontrollen zu rechnen sei. Erfahrungsgemäß sei die Strecke von Saarbrücken nach Kaiserslautern an Werktagen stark befahren, so daß es der Klägerin nur selten gelingen werde, die Strecke von ihrem Wohnort nach Kaiserslautern und zurück in höchstens 2 1/2 Stunden zu bewältigen. Weil das Zeitmaß der Protokollnotiz zu Nr. 3 des Abschnitts I Anhang O zum TVAL II überschritten sei, sei die Änderung der Arbeitsbedingungen für die Klägerin nicht zumutbar. Gegenüber dem nicht so hoch zu bewertenden Interesse der Streitkräfte, die Klägerin in Kaiserslautern weiterhin zu beschäftigen, werde das Interesse der Klägerin durch die Regelungen im Anhang O des TVAL II über die Wertigkeit des Arbeitsplatzes gestärkt; die Wertigkeit hänge nicht nur von der Eingruppierung ab, sondern auch von der Entfernung zum Arbeitsort.

Hinzu komme, daß für die Klägerin Arbeitsplätze in Zweibrücken zur fraglichen Zeit zur Verfügung gestanden hätten. Dabei seien nicht nur die Arbeitsplätze bei der Luftwaffe, sondern auch die bei anderen Waffengattungen der US-Streitkräfte zu berücksichtigen gewesen. Die Klägerin habe sich um die ausgeschriebene C 7-Stelle bei DSRE beworben gehabt. Diese wie auch die anderen

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



acht Stellen hätten "in der Zeit der Kündigung" zur Verfügung gestanden; bei dem Umfang der in Zweibrücken und näherer Umgebung befindlichen Dienststellen von US-Streitkräften hätte es dem Personalbüro bis zur Änderungskündigung ohne weiteres gelingen müssen, eine entsprechende Stelle für die Klägerin zur Verfügung zu stellen.

2. Diese Würdigung ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Bei der Entscheidung über die Sozialwidrigkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes. Das Revisionsgericht hat nur zu prüfen, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt oder ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter den Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob es bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Gesichtspunkte berücksichtigt hat. Diesem begrenzten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil nicht stand.

3. Bei einer betriebsbedingten Änderungskündigung ist das Änderungsangebot des Arbeitgebers daran zu messen, ob dringende betriebliche Erfordernisse gemäß § 1 Abs. 2 KSchG das Änderungsangebot bedingen und ob der Arbeitgeber sich bei einem an sich anerkennenswerten Anlaß zur Änderungskündigung darauf beschränkt hat, nur solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muß (BAG Urteil vom 20. März 1986 - 2 AZR 294/85 - AP Nr. 14 zu § 2 KSchG 1969, unter IV 3 a, 4 der Gründe).



Das Landesarbeitsgericht ist bei der Prüfung, ob die Klägerin die Änderung der Arbeitsbedingungen billigerweise hinnehmen mußte, von einem rechtlich unzutreffenden Verständnis der hierbezu beachtenden Regelungen des Abschnitts I des Anhangs 0 zum TVAL II ausgegangen. Verfahrensfehlerhaft ist es zu der Feststellung gelangt, die Klägerin könne Hin- und Rückweg zur und von der Arbeitsstelle in Kaiserslautern nicht in insgesamt 2 1/2 Stunden zurücklegen. Es hat auch keine hinreichenden Tatsachenfeststellungen getroffen, aus denen folgen könnte, daß ein gleichwertiger, ortsnäherer Arbeitsplatz im Rahmen der Änderungskündigung hätte angeboten werden können und müssen.

a) Zwar hat das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt, daß sich das Änderungsangebot auf den dringenden betrieblichen Anlaß insoweit beschränkt hat, als lediglich eine Änderung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich des Arbeitsortes angeboten worden ist. Die Arbeit sollte in der bisherigen Art und Weise gegen dieselbe Vergütung fortgesetzt werden, lediglich der Ort der Arbeitsleistung sollte von Zweibrücken nach Kaiserslautern verlegt werden.

b) Damit ist die Frage jedoch noch nicht geklärt, ob der Arbeitnehmer eine solche Verlegung des Arbeitsortes billigerweise hinzunehmen hat. Dies hängt nicht nur davon ab, wie das Landesarbeitsgericht im Ansatz, wenn auch unter einer unzutreffenden rechtlichen Prämisse, richtig erkannt hat, ob sich der neue Arbeitsort noch im Einzugsbereich i. S. der Nr. 3 Abschnitt I des Anhangs 0 zum TVAL II hält, sondern auch davon, ob für den Ar-



beitnehmer eine andere gleichwertige Arbeitsstelle ortsnäher zu seinem bisherigen Beschäftigungsort bzw. Wohnort zur Verfügung stand. Mit der Bestimmung über den Einzugsbereich in der Protokollnotiz zum Abschnitt I Nr. 3 des Anhangs 0 zum TVAL II haben die Tarifvertragsparteien den Bereich gegenüber der gesetzlichen Regelung in § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 b KSchG örtlich erweitert, in welchem der Arbeitgeber zu prüfen hat, ob ein freier Arbeitsplatz vorliegt. Zugleich wird damit die äußerste Grenze beschrieben, bis zu der dem Arbeitnehmer die örtliche Veränderung seines Arbeitsortes im Rahmen einer Änderungskündigung zumutbar sein kann.

c) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht im vorliegenden Fall bei der Prüfung, ob die Klägerin den Weg zur Arbeitsstätte in Kaiserslautern und zurück zu ihrer Wohnung in Saargemünd in 2 1/2 Stunden insgesamt täglich zurücklegen kann, nicht auf den Zeitaufwand abgestellt, der einschl. der Zeiten für den Zu- und Abgang bei der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel (Bus, Bundesbahn) anfällt, sondern bei Benutzung des Personenkraftwagens. Die Ansicht, es komme allein auf den Zeitaufwand bei Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel an, lässt sich mit der hier anzuwendenden Fassung der Protokollnotiz zu I 3 des Anhangs 0 zum TVAL II nicht vereinbaren. Dies hat der Senat in seinen Urteilen vom 15. Februar 1989 (- 7 AZR 210/88 , 7 AZR 211/88 und 7 AZR 212/88 -) entschieden. Hierauf wird verwiesen.

Gleichwohl hält die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin benötige in der Regel mehr als 2 1/2 Stunden Zeit für den täglichen Hin- und Rückweg zwischen ihrer Wohnung in



Saargemünd und ihrem Arbeitsplatz in Kaiserslautern, der Prüfung in der Revision nicht stand. Vielmehr erhebt die Revision insoweit eine zulässige und begründete Verfahrensrüge. Das Landesarbeitsgericht ist verfahrensfehlerhaft vorgegangen, indem es zu dieser Tatsachenfeststellung gelangt ist, ohne den insoweit angebotenen Sachverständigenbeweis zu erheben. Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts beruht weder auf offenkundigen Tatsachen noch auf allgemeinen Erfahrungssätzen, wie die Revision zu Recht rügt. Es kann nicht ausgeschlossen werden, daß die Einholung des Sachverständigengutachtens zu der Frage, ob die Wegezeit auf der schnellstmöglichen Straßen- und Autobahnverbindung unter Einhaltung der ständigen Geschwindigkeitsgrenzen und Straßenverkehrsvorschriften arbeitstäglich nicht mehr als 2 1/2 Stunden für den Hin- und Rückweg beträgt, zu dem Ergebnis führt, daß der Arbeitsplatz in Kaiserslautern (ROB) noch im tariflichen Einzugsbereich liegt.

d) Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht dem Angebot eines geringer dotierten, in Zweibrücken oder näherer Umgebung gelegenen Arbeitsplatzes Vorrang vor dem Angebot der Weiterarbeit auf dem in der Vergütung und in der Aufgabe gleichgebliebenen Arbeitsplatz der Klägerin an dem neuen, weiter entfernten Beschäftigungsort, Kaiserslautern, eingeräumt. Ein solcher Vorrang läßt sich mit den Regelungen in Abschnitt I des Anhangs 0 zum TVAL II nicht vereinbaren. Vielmehr haben die Tarifvertragsparteien hinsichtlich der örtlichen Lage die Arbeitsplätze am bisherigen Beschäftigungsort mit denen im Einzugsbereich in der Definition des Tarifvertrages bzw. der Protokollnotiz gleichge-



stellt. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts läßt sich nicht mit seiner Erwägung über die Wertigkeit des Arbeitsplatzes begründen. Für die Wertigkeit des Arbeitsplatzes haben die Tarifvertragsparteien ausschließlich auf dessen Einordnung in dieselbe Lohn-/Gehaltsgruppe bzw. eine solche mit gleichwertigen Tätigkeitsmerkmalen abgestellt und dies mit der Klammerdefinition "gleichwertiger Arbeitsplatz" zusammengefaßt. Für diese Vergütungswertigkeit des Arbeitsplatzes haben sie dann eine Vorrangregelung getroffen, nämlich insoweit, als zunächst ein "gleichwertiger Arbeitsplatz" anzubieten ist und nur für den Fall, daß ein solcher nicht zur Verfügung steht, ein Arbeitsplatz in einer niedrigeren Lohn-/Gehaltsgruppe (vgl. I.2 a) Anhang O zum TVAL II). Gesichtspunkte, die auf eine Wertschätzung des konkreten Arbeitsplatzes durch den Arbeitnehmer abstellen, dem möglicherweise ein ortsnaher geringer vergüteter Arbeitsplatz mehr wert erscheint als ein örtlich weiter entfernter Arbeitsplatz mit gleicher Vergütung, sind hiermit nicht vereinbar. Hätten die Tarifvertragsparteien auch insoweit einen Vorrang regeln wollen, so hätte dies im Tarifvertrag entsprechenden Ausdruck finden müssen. Das aber ist nicht geschehen.

e) Die weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, für die Klägerin habe ein anderweitiger Arbeitsplatz in Zweibrücken zur Verfügung gestanden, lassen nicht erkennen, ob das Landesarbeitsgericht damit einen Arbeitsplatz derselben Vergütungsgruppe oder einen Arbeitsplatz einer niedrigeren Vergütungsgruppe gemeint hat. Soweit es auf einen Arbeitsplatz derselben Vergütungsgruppe abgestellt hat, genügen seine bisherigen Feststellungen nicht.



Insbesondere fehlt es an der Feststellung, inwieweit zur Zeit des Ausspruchs der Änderungskündigung feststand, daß der später tatsächlich ausgeschriebene Arbeitsplatz der Vergütungsgruppe C 7 in Zweibrücken besetzbar sein werde. Auch insoweit bedarf es noch näherer Sachverhaltsaufklärung.

Soweit das Landesarbeitsgericht hingegen gemeint hat, in Zweibrücken oder näherer Umgebung müsse angesichts der Vielzahl der Arbeitsplätze eine andere Unterbringungsmöglichkeit bestanden haben, hat es entsprechende Tatsachenfeststellungen überhaupt nicht getroffen, sondern lediglich vermutet, bei der großen Zahl der Arbeitsplätze der Stationierungsstreitkräfte der Vereinigten Staaten in Zweibrücken und Umgebung müsse eine solche Möglichkeit bestanden haben. Dabei scheiden höher dotierte Arbeitsplätze von vornherein aus. Geringer vergütete Arbeitsplätze kommen nur in Betracht, wenn ein gleichwertiger Arbeitsplatz in den äußersten Grenzen des Einzugsbereichs nicht vorhanden war und die Klägerin sich mit einer geringeren Vergütung einverstanden erklärt hat.

VII. Erst wenn sich nach Klärung der vorstehenden Fragen ergibt, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen an sich sozial gerechtfertigt ist, ist eine Interessenabwägung vorzunehmen. Sie wird nur in Ausnahmefällen zugunsten des Arbeitnehmers ausgehen können (vgl. zur betriebsbedingten Beendigungskündigung: BAGE 55, 262 AP Nr. 42 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAG Urteil vom 16. Januar 1987 - 7 AZR 495/85 - n. v.).



VIII. Im erneuten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht auch über die Kosten der Revision zu befinden haben.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Schliemann

Stappert

Seiler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)