

Aktenzeichen: 7 AZR 449/81

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 27. Mai 1983

- 7 AZR 449/81 -

I. Arbeitsgericht
Hameln

Urteil vom 4. November 1980

- 1 Ca 371/79 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 13. März 1981

- 3 Sa 126/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Ordentliche Änderungskündigung aus betrieblichen Gründen

Gesetz:

Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 29. Oktober 1971 i. d. F. des Tarifvertrages vom 18. Oktober 1973 und des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 7. November 1974 §§ 2, 4, 7; MTB II § 60 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Ordentliche Änderungskündigung eines Arbeiters zwecks Herabgruppierung in eine niedrigere Lohngruppe aus betriebsbedingten Gründen im öffentlichen Dienst



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 449/81

3 Sa 126/80 Niedersachsen

Verkündet am
27. Mai 1983

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !
URTEIL

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Mai 1983 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Kleeschulte für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 13. März
1981 - 3 Sa 126/80 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 um die Wirksamkeit einer von der Beklagten mit Schreiben vom 25. September 1979 zum 31. März 1980 erklärten Änderungskündigung.

Der am 3. Oktober 1924 geborene Kläger, der Mitglied der Gewerkschaft ÖTV ist, ist seit dem 1. Januar 1964 bei der Beklagten im Bereich der Standortverwaltung Bückeburg als Kesselwärter in der Jägerkaserne tätig. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) vom 27. Februar 1964 in seiner jeweiligen Fassung nebst ergänzenden Tarifverträgen Anwendung. Der Kläger, der zunächst in die Lohngruppe IV gemäß dem Allgemeinen Teil des Tarifvertrags über das Lohngruppenverzeichnis zum MTB II eingereiht war, wurde nach erfolgreicher Teilnahme an einem Hochdruck-Kesselwärterlehrgang ab 1. Januar 1965 gemäß Lohngruppe III, ab 1. Januar 1968 nach Lohngruppe II und ab 1. Oktober 1973 nach Lohngruppe I vergütet. Für eine Einreihung und Vergütung nach den Lohngruppen II und I ist u.a. eine Tätigkeit als Oberkesselwärter, dem mindestens drei Kesselwärter unterstellt sind, erforderlich (vgl. Lohngruppe II, Fallgruppe 5.4 und Lohngruppe I, Fallgruppe 10, Allgemeiner Teil des Lohngruppenverzeichnisses i.d.F. des Ände-



rungestarifvertrags Nr. 8 vom 2. Juli 1975 bzw. Lohngruppe II, Fallgruppe 5.3 und Lohngruppe I, Fallgruppe 9 in der Neufassung durch den Änderungstarifvertrag Nr. 10 vom 10. September 1980). Die zentrale Versorgungsanlage der Jägerkaserne wurde ursprünglich mit Kohle befeuert, was zu einer nicht unerheblichen Rauchgasentwicklung und Rußverschmutzung führte, worüber sich die Anwohner sowie die Stadtverwaltung seit 1973 mehrfach beschwert hatten. Mit Rücksicht auf diese Beschwerden war zunächst eine Umstellung der kohlebefeerten Heizungsanlage auf eine Ölbeheizung vorgesehen. Schließlich wurde eine Umstellung auf Erdgasfeuerung, auch aus Kostengründen, zum 1. Oktober 1979 durchgeführt. Ebenfalls am 1. Oktober 1979 wurde ein neuer Organisations- und Dienstpostenplan für die Standortverwaltung Bückeburg in Kraft gesetzt. Aufgrund der Umstellung der Heizungsanlage von Kohle- auf Erdgasbeheizung konnte auf eine ständige Beaufsichtigung der Anlage verzichtet werden, mit der weiteren Folge, daß zum 1. Oktober 1979 sieben Kesselwärter- Dienstposten wegfielen und dem Kläger seitdem nur noch zwei Kesselwärter unterstellt sind. Mit Schreiben vom 25. September 1979 hob die Beklagte die Bestellung des Klägers zum Oberkesselwärter auf und teilte dem Kläger mit, infolge der Umstellung der Heizungsanlage erfülle er nur noch die Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe II, Fallgruppe 5.6 b des MTB II. Zugleich kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31. März 1980 und bot ihm, da der Kläger in der Jägerkaserne verbleiben wolle, eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in der Lohngruppe II an. Der Kläger nahm dieses Angebot der Beklagten unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung der Änderung der Arbeitsbedingungen



innerhalb der Frist gemäß § 2 Satz 2 KSchG an. In einem von der Beklagten vorbereiteten und vom Kläger unterzeichneten Schriftstück vom 9. November 1979 erklärte der Kläger u.a. folgendes:

"Ich wurde unterrichtet, daß, nachdem eine andere Unterbringung im Standort Bückeburg nicht möglich ist, die Standortverwaltung Bückeburg sowie die Wehrbereichsverwaltung aufgrund gegebener Weisungen zur Vermeidung von arbeitsrechtlichen Maßnahmen bemüht sein müssen, mich auf einen gleichwertigen bzw. zumutbaren Arbeitsplatz anderweitig, d.h. überörtlich bzw. bei Stellen außerhalb der Bundeswehr unterzubringen. Diese Maßnahmen können jedoch nur dann sinnvoll vorbereitet und durchgeführt werden, wenn von meiner Seite die Bereitschaft besteht, mich um- oder versetzen zu lassen bzw. zu einer anderen Stelle außerhalb der Bundeswehr überzutreten.

Wenn mir außerhalb des Standortverwaltungsbereiches Bückeburg ein entsprechender Dienstposten nachgewiesen wird, bin ich mit einer Versetzung nicht einverstanden.

Ferner bin ich damit nicht einverstanden, daß sich die Standortverwaltung Bückeburg für mich und meine andere meiner bisherigen Einreihung entsprechende Verwendung bei Stellen außerhalb der Bundeswehr bemüht."

In einem weiteren Schreiben vom 14. November 1979 teilte die Beklagte dem Kläger mit, gemäß § 60 Abs. 2 MTB II gelte die Änderungskündigung bereits zum 3. Dezember 1979.

Mit seiner am 15. Oktober 1979 beim Arbeitsgericht eingereichten Änderungsschutzklage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die ihm am 28. September 1979 zugegangene Änderungskündigung sei sozial ungerechtfertigt. Trotz Umstellung der Heizungsanlage sei weiterhin die Position eines Oberkesselwärters erforderlich. Neben ihm beschäftige die Beklagte noch zwei weitere Kesselwärter und setze einen Heizungsmonteur als Aushilfskesselwärter ein. Zudem verstoße die Änderungskündigung gegen den



Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 29. Oktober 1971. Sofern in dem Schreiben vom 14. November 1979 eine weitere Änderungskündigung ausgesprochen worden sei, sei diese rechtsunwirksam.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Änderung seiner Arbeitsbedingungen gemäß dem Schreiben der Beklagten vom 14. November 1979 rechtswidrig sei,

festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen infolge der Änderungskündigung vom 25. September 1979 sozial ungerechtfertigt sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, daß aufgrund des Wegfalls von sieben Kesselwärter-Dienstposten infolge der Umstellung der Heizungsanlage ein dringendes betriebliches Erfordernis für die ausgesprochene Änderungskündigung vorgelegen habe, da der Kläger nicht mehr die Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe I erfülle. Im Bereich der Standortverwaltung Bückeburg sei bis zum 30. September 1979 neben dem Kläger nur noch ein weiterer Oberkesselwärter in Lohngruppe I auf dem Flugplatz Achern beschäftigt worden. Da der andere Oberkesselwärter aber drei minderjährige Kinder habe, während der Kläger keine minderjährigen Kinder mehr habe, sei unter Berücksichtigung dieser sozialen Verhältnisse gegenüber dem Kläger die Änderungskündigung ausgesprochen worden. Die Änderungskündigung verstoße auch nicht gegen tarifvertragliche Vorschriften, da der Kläger eine Versetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz außerhalb der Standortverwaltung abgelehnt habe und in Bückeburg ein solcher nicht vorhanden sei. Auch auf-



grund der Berufsausbildung des Klägers als Stahlschlosser bestehe in Bückeburg keine Möglichkeit, den Kläger in der Lohngruppe I zu belassen.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß die mit Schreiben vom 14. November 1979 von der Beklagten erklärte Änderung der Arbeitsbedingungen zum 3. Dezember 1979 rechtswidrig sei, im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Seine Entscheidung hat das Arbeitsgericht im wesentlichen wie folgt begründet: Das Schreiben der Beklagten vom 14. November 1979 enthalte keine Änderungskündigung. Hingegen sei die mit Schreiben vom 25. September 1979 erklärte Änderungskündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt und die Änderung der Arbeitsbedingungen für den Kläger zumutbar. Der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz sei im Streitfall nicht anwendbar, da die Umstellung der Heizungsanlage keine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 2 darstelle.

Die Berufung des Klägers gegen das erstinstanzliche Urteil hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger die Feststellung, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 25. September 1979 erklärte Änderungskündigung unwirksam sei, während die Beklagte beantragt, 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 unbegründet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, die mit Schreiben vom 25. September 1979 erklärte Änderungskündigung der Beklagten sei nicht gemäß § 2 in Verbindung mit § 1 KSchG sozial ungerechtfertigt.

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit einer Änderungskündigung sei das Änderungsangebot des Arbeitgebers jedenfalls dann zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen habe. Eine Änderungskündigung sei daher sozial gerechtfertigt, wenn schwerwiegende Interessen des Arbeitgebers die Änderung der Arbeitsbedingungen aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen erforderten und aus der Sicht eines verständig urteilenden Arbeitgebers es angemessen erscheine, um der Änderung willen das Mittel einer Kündigung zu gebrauchen. Diese Voraussetzungen seien im Streitfall unter dem Gesichtspunkt eines dringenden betrieblichen Interesses der Beklagten an der Änderung der Eingruppierung des Klägers gegeben. Nach Umstellung der Heizungsanlage von Kohle- auf Erdgasbefeuerung am 1. Oktober 1979 und der daraus resultierenden Personalreduzierung erfülle der Kläger nicht mehr die Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe I, Fallgruppe 10 des Allgemeinen Teils des Lohngruppenverzeichnis zum MTB II, da ihm nicht mehr mindestens drei Kesselwärter, sondern nur noch zwei Kesselwärter unterstellt seien. Daran ändere auch nichts die Einstellung eines Heizungsmonteurs. Entspreche die Tätigkeit des Klägers aber nur noch der Lohngruppe II, Fallgruppe 5.6, so stelle die Änderungskündigung auch unter Berücksichtigung des Interesses des Klägers an der Beibehaltung



seiner bisherigen Vergütungsgruppe eine angemessene und billigenwerte Maßnahme dar, da die Beklagte ihre Arbeitnehmer in der Regel nicht übertariflich vergütete und daher ein erhebliches berechtigtes Interesse habe, auch den Kläger lediglich tarifgerecht zu vergüten. Dem Kläger könne auch zugemutet werden, sich mit der tarifgemäßen Vergütung zu begnügen, zumal eine andere Beschäftigungsmöglichkeit in der bisherigen Vergütungsgruppe in Bückeburg nicht bestehe und der Kläger es abgelehnt habe, eine gleichwertige Tätigkeit außerhalb von Bückeburg zu übernehmen oder sich innerhalb Bückeburgs zu einem anderen Arbeitgeber versetzen zu lassen.

2. An die dieser Würdigung zugrunde liegenden Tatsachenfeststellungen ist der Senat nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, da die Revision hiergegen keine zulässigen und begründeten Verfahrensrügen erhoben hat.

Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe nicht festgestellt, ob die bisher dem Kläger unterstellten sieben Kesselwärter ihm über den 1. Oktober 1979 hinaus unterstellt gewesen seien, hat sie übersehen, daß das Landesarbeitsgericht eine dahingehende Feststellung getroffen hat, dem Kläger seien nach der Umstellung der Heizungsanlage nunmehr nicht mehr mindestens drei Kesselwärter unterstellt, sondern es seien lediglich noch zwei dem Kläger unterstellte Kesselwärter verblieben (vgl. Bl. 12 des angefochtenen Urteils). Da die Beklagte gegen diese Tatsachenfeststellung keinen Tatbestandsberichtigungsantrag gestellt hat, ist der Senat hieran gebunden.



3. Die materiell-rechtlichen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, mit denen es eine Sozialwidrigkeit der Änderungskündigung gemäß § 2 in Verbindung mit § 1 KSchG verneint hat, sind revisionsgerichtlich nicht zu beanstanden. Auch die Revision hat hiergegen keine Einwendungen erhoben.

Das Landesarbeitsgericht hat bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit der Änderungskündigung die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Rechtsgrundsätze beachtet (vgl. BAG 10, 288, 293 f. = AP Nr. 10 zu § 620 BGB Änderungskündigung, zu IV der Gründe; BAG Urteil vom 25. April 1963 - 2 AZR 435/62 - AP Nr. 17 zu § 620 BGB Änderungskündigung, unter 1 der Gründe; BAG Urteil vom 19. Oktober 1961 - 2 AZR 457/60 - AP Nr. 13 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung).

II. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch eine Unwirksamkeit der Änderungskündigung der Beklagten wegen Verletzung des Tarifvertrags über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 29. Oktober 1971 i.d.F. des Tarifvertrags vom 18. Oktober 1973 und des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 7. November 1974 (TV RatArb) verneint.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Anwendbarkeit des Tarifvertrags im Streitfall bejaht, da die Umstellung der Heizungsanlage von einer Kohle- auf eine Erdgasfeuerung eine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 2 TV RatArb darstelle, die auch zumindest den Wechsel der Beschäftigung für Arbeiter zur Folge gehabt habe. Die Bestimmungen des TV RatArb stünden aber der Änderungskündi-



gung nicht entgegen. Wegen der fehlenden Versetzungsbereitschaft des Klägers, die bereits zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Änderungskündigung vorgelegen habe, sei die Beklagte nämlich nicht imstande gewesen, dem Kläger einen "mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz" i.S. des § 4 Abs. 1 Unterabs. 1 TV RatArb zu sichern. Die Beklagte habe dem Kläger aber "einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz" i.S. des § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 TV RatArb angeboten, was eine Tätigkeit in der bisherigen Lohngruppe nicht erfordere, wie die Protokollnotiz Nr. 1 zu § 4 TV RatArb zeige. Unabhängig von dem Sinngehalt des § 4 Abs. 2 TV RatArb habe die Beklagte einen Einsatz des Klägers auf den ihm angebotenen anderen zumutbaren Arbeitsplatz nur im Wege der Änderungskündigung erreichen können. Einer Änderungskündigung stehe auch nicht § 4 Abs. 3 TV RatArb entgegen, da mit einer Änderungskündigung nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen verfolgt werde. Diese Auslegung werde auch durch den Zweck des Rationalisierungsschutzabkommens bestätigt, möglichst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen, nicht aber, wie die §§ 7, 8 TV RatArb zeigten, unbedingt eine inhaltliche Umgestaltung von Arbeitsverhältnissen verhindern zu wollen.

2. Diese Ausführungen halten jedenfalls im Ergebnis einer rechtlichen Nachprüfung stand. Im einzelnen gilt folgendes:

a) Es kann offenbleiben, ob in der Umstellung der Heizungsanlage eine Rationalisierungsmaßnahme i.S. von § 2 TV RatArb liegt, wie das Landesarbeitsgericht angenommen und wozu der Senat in



Anlehnung an die Entscheidung des Vierten Senats vom 15. Mai 1974 -4 AZR 362/73 - neigt. Selbst bei einer zugunsten des Klägers unterstellten Anwendbarkeit des Rationalisierungsschutz-Tarifvertrags läßt sich aus dessen Vorschriften nicht die Unwirksamkeit der Änderungskündigung herleiten.

b) Entgegen der Ansicht der Revision kann nicht angenommen werden, das Landesarbeitsgericht habe die Vorschrift des § 4 Abs. 1 Unterabs. 1 TV Rat verkannt, wenn es aus der fehlenden Versetzungsbereitschaft des Klägers gefolgert habe, die Beklagte sei nicht imstande gewesen, dem Kläger einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. Soweit die Revision meint, aus dem Wortlaut dieser Bestimmung folge, die Beklagte hätte dem Kläger nicht nur einen gleichwertigen, sondern auch einen höherwertigen, d.h. einer höheren Lohngruppe entsprechenden Arbeitsplatz anbieten müssen, so hat sie übersehen, daß der bis zum Ausspruch der Änderungskündigung nach Lohngruppe I vergütete Kläger sich bereits in der nach dem Lohnverzeichnis zum MTB II höchsten Lohngruppe befunden hat und ihm daher denknöwendig eine Tätigkeit in einer höheren als der bisherigen Lohngruppe nicht angeboten werden konnte. Zuzustimmen ist der Revision zwar, daß die Beklagte verpflichtet war, dem Kläger einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz nicht nur außerhalb von Bückeburg, sondern auch innerhalb ihrer Dienststelle in Bückeburg anzubieten, sofern insoweit ein freier Arbeitsplatz vorhanden war. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob eine solche Verpflichtung erst § 4 Abs. 1 TV RatArb zu entnehmen ist oder nicht schon aus § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 b KSchG folgt. Jedenfalls geht die Rüge der



Revision fehl, die Beklagte habe ihrer Darlegungslast nicht genügt, wenn sie lediglich vorgetragen habe, dem Kläger sei ein gleichwertiger Dienstposten außerhalb von Bückeburg angeboten worden. Die Revision hat insoweit übersehen, daß die Beklagte bereits in ihrer Klageerwiderung vom 18. Dezember 1979 (S. 5 = Bl. 15 VA) vorgetragen hat, dem Kläger habe in Bückeburg ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht angeboten werden können, da es einen solchen dort nicht mehr gebe. Daß die Beklagte auch nicht den Begriff der Gleichwertigkeit fälschlicherweise mit Gleichartigkeit bzw. Identität des Arbeitsplatzes gleichgesetzt hat, wie die Revision meint, zeigen ihre weiteren Ausführungen, in Bückeburg habe aufgrund der Berufsausbildung des Klägers als Stahlbauschlosser keine Möglichkeit bestanden, den Kläger in der Lohngruppe I zu belassen. Dieses Vorbringen der Beklagten ist ausweislich des Tatbestandes des angefochtenen Urteils vom Kläger nicht bestritten worden.

Mit diesem Vortrag hat die Beklagte aber die ihr obliegende Darlegungslast erfüllt. Die darlegungspflichtige Partei kann sich nämlich zunächst mit einem pauschalen Vortrag begnügen, da sie nicht von vornherein mit einem Bestreiten ihres Vortrags rechnen muß. Erst wenn dieser Vortrag bestritten wird, muß sie ihren bisherigen Vortrag im einzelnen ergänzen (vgl. BAG Urteil vom 22. November 1973 - 2 AZR 543/72 - AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung, unter I 3 b der Gründe; BAG Urteil vom 3. Februar 1977 - 2 AZR 476/75 - AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, unter II 2 der Gründe; BAG Urteil vom 25. November 1982 - 2 AZR 140/81 - unter B II 2 der Gründe,



auszugsweise zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Der Kläger hätte daher zumindest angeben müssen, wie er sich eine anderweitige Beschäftigung in Bückeburg auf einem Arbeitsplatz der Lohngruppe I vorstelle (vgl. BAG Urteil vom 3. Februar 1977, aaO). Erst dann hätte die Beklagte näher darlegen müssen, weshalb eine Umsetzung des Klägers auf einen seinen Vorstellungen entsprechenden freien Arbeitsplatz nicht möglich sei.

c) Die Revision rügt auch zu Unrecht, die Beklagte hätte ferner darlegen müssen, dem Kläger habe auch nach Durchführung von Umschulungsmaßnahmen ein anderer gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung gestellt werden können. Auch insoweit hätte der Kläger angeben müssen, es komme für ihn ein anderer gleichwertiger und freier Arbeitsplatz in Bückeburg in Betracht, auf den er nach Durchführung von Umschulungsmaßnahmen hätte umgesetzt werden können. Da der Kläger sich hierauf aber nicht berufen hatte, genügte die Beklagte ihrer Darlegungslast schon aufgrund ihres Vortrags, nach Umstellung der Heizungsanlage könne der Kläger in Bückeburg auf einem anderen gleichwertigen Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigt werden.

3. Entgegen der Auffassung der Revision ergibt sich aus § 7 Abs. 2 TV RatArb keine Unwirksamkeit der Änderungskündigung.

Die Revision verkennt, daß die in § 7 Abs. 2 TV RatArb geregelte Lohnsicherung kein Verbot enthält, die tarifrechtliche Eingruppierung bei einem Wechsel der Beschäftigung mittels einer



Änderungskündigung anzupassen. Die tarifrechtliche Lohnsicherung des § 7 Abs. 2 TV RatArb greift erst dann ein, wenn sich der vergütungsrechtliche Status des Arbeitnehmers infolge einer wegen einer Rationalisierungsmaßnahme erklärten Änderungskündigung zu seinem Nachteil ändert. Auf die von der Revision insoweit gemachten Ausführungen käme es nur dann an, wenn der Kläger nicht nur die Unwirksamkeit der Änderungskündigung, sondern darüber hinaus auch die ihm möglicherweise aus § 7 Abs. 2 TV RatArb zustehenden Ansprüche auf Lohnsicherung im vorliegenden Rechtsstreit geltend gemacht hätte. Es erübrigt sich daher, auf die diesbezüglichen Revisionsangriffe im einzelnen einzugehen.

III. Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob die Änderungskündigung der Beklagten gemäß § 60 Abs. 2 MTB II wirksam ist.

Nach dieser Vorschrift, die im Streitfall anwendbar ist, da der Kläger bei Zugang der Änderungskündigung das 40. Lebensjahr vollendet hatte sowie seit dem 1. Januar 1964 bei der Beklagten beschäftigt und daher gemäß § 58 MTB II ordentlich unkündbar war, ist eine Änderungskündigung zulässig, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse, insbesondere Arbeitsmangel oder Umbesetzung von Arbeitsplätzen aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen nachweisbar unmöglich machen. Diese tarifvertraglichen Voraussetzungen, die strengere Anforderungen an die Wirksamkeit einer Änderungskündigung als § 1 Abs. 2, § 2 KSchG stellen (vgl. Senatsurteil vom 13. Oktober 1982 - 7 AZR 428/80



-, unter II der Gründe, teilweise zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) sind vorliegend erfüllt. Dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse, die eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen nachweisbar unmöglich machen, sind nämlich u.a. gegeben, wenn der Arbeitsplatz in seiner bisherigen Ausgestaltung weggefallen ist (vgl. Senatsurteil, aaO, unter III 2). Da dem Kläger nach Umstellung der Heizungsanlage nur noch zwei Kesselwärter unterstellt sind, ist die bisherige Ausgestaltung seines Arbeitsplatzes, nämlich die Unterstellung von mindestens drei Kesselwärtern, weggefallen. Die Änderungskündigung der Beklagten verstößt daher auch nicht gegen § 60 Abs. 2 MTB II.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Bichler

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Neumann

Kleeschulte



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)