

Änderungskündigung: Außertarifliches muss nicht angepasst werden

Ein Arbeitgeber, der mit einzelnen Mitarbeitern ein höheres Gehalt vereinbart hat, als es dem betrieblichen Niveau entspricht, darf die Vergütung nicht unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz dem (niedrigeren) Entgelt der übrigen Arbeitnehmer anpassen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz „dient allein der Schaffung von Rechten, nicht deren Einschränkung“.

Quelle: Wolfgang Büser

Wirksamkeit einer betriebsbedingten Änderungskündigung; Vorliegen eines dringenden betrieblichen Erfordernisses; Soziale Rechtfertigung der Kündigung aus Gründen der Gleichbehandlung ; Vorliegen eines Widerrufsvorbehalts für eine Zulage

Gericht: BAG

Datum: 16.05.2002

Aktenzeichen: 2 AZR 292/01

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2002, 26501

ECLI: [keine Angabe]

Rechtsgrundlagen:

§ 1 Abs. 2 KSchG

§ 2 S. 1 KSchG

Fundstellen:

AiB 2003, 65-66 (red. Leitsatz)

ARST 2003, 82-84

DB 2002, 2725 (red. Leitsatz)

EWiR 2003, 177

EzA-SD 25/2002, 11-12

FA 2003, 113 (Volltext mit amtl. LS)

FAr 2003, 113

NJW 2003, 1139-1141 (Volltext mit amtl. LS)

NWB 2003, 738-739

NZA 2003, 147-149 (Volltext mit red. LS)

SAE 2003, 297-300

schnellbrief 2003, 4

ZAP EN-Nr. 0/2003

ZIP 2003, 45-48

Redaktioneller Leitsatz:

1. Die Änderungskündigung zur Durchsetzung einer erheblichen Lohnsenkung ist nur begründet, wenn bei Aufrechterhaltung der bisherigen Personalkostenstruktur weitere, betrieblich nicht mehr auffangbare Verluste entstehen, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder sogar zu einer Schließung des Betriebes führen. Regelmäßig setzt deshalb eine solche Situation einen umfassenden Sanierungsplan voraus, der alle gegenüber der beabsichtigten Änderungskündigung milderen Mittel ausschöpft.
2. Dem Arbeitgeber, der mit einzelnen Arbeitnehmern einzelvertraglich eine höhere Vergütung vereinbart hat, als sie dem betrieblichen Niveau entspricht, ist es verwehrt, die Vergütung unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz dem Entgelt der übrigen Arbeitnehmer anzupassen.

Tenor:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 14. März 2001 - 2 Sa 585/00 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 10. Oktober 2000 - 3 Ca 1751/00 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Revision und der Berufung zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Änderungskündigung.
- 2 Die am 24. Februar 1944 geborene Klägerin ist seit Oktober 1989 bei der Beklagten als gewerbliche Arbeitnehmerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden auf Grund beiderseitiger Tarifbindung der Parteien die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie in den Ländern Hamburg und Schleswig-Holstein Anwendung.
- 3 Die Klägerin arbeitete bis Mai 1996 an Ringspinnmaschinen in der Spinnerei und erzielte im Leistungslohn zuletzt eine Vergütung von 24,00 DM brutto in der Stunde. Seit 1994 reduzierte sich im Wollbereich der Spinnerei der Arbeitskräftebedarf. Im Jahr 1996 führten der Betriebsrat und die Geschäftsleitung der Beklagten Verhandlungen, in denen u.a. beschlossen wurde, drei Mitarbeiterinnen der Spinnerei künftig als Pendlerinnen sowohl in der Spinnerei als auch im Musterzimmer einzusetzen. Da im Musterzimmer im Zeitlohn gearbeitet wurde, einigten sich die Betriebspartner für die Position der Pendlerinnen auf eine Mischentlohnung, die unter dem Lohnniveau der Spinnerei und über dem Lohnniveau im Musterzimmer lag. Dementsprechend ergänzten die Parteien den Arbeitsvertrag der Klägerin mit schriftlicher Vereinbarung vom 18. April 1996, nach der sie ab dem 1. Mai 1996 für ihre neue Tätigkeit als "Pendlerin zwischen Musterzimmer und Spinnerei" eine Vergütung in Höhe von insgesamt 20,00 DM brutto in der Stunde erhalten sollte. Diese setzte sich aus einem Stundenlohn gemäß der Lohngruppe II in Höhe von 15,24 DM, einer Zulage gemäß Lohnkatalog Stufe 1 in Höhe von 1,29 DM und einer übertariflichen freiwilligen Zulage von 3,47 DM brutto zusammen. Die Klägerin erzielte zuletzt einen Effektivlohn in Höhe von 21,72 DM brutto in der Stunde, in dem nach wie vor die übertarifliche freiwillige Zulage in Höhe von 3,47 DM brutto/Stunde enthalten ist.
- 4 Die Klägerin wurde lediglich im Januar 1998 für insgesamt 37 Stunden als Pendlerin in der Spinnerei eingesetzt. Ansonsten arbeitete sie ausschließlich im Musterzimmer bzw. übernahm auch Arbeiten in der Kantine als Küchenhilfe.
- 5 Mit Schreiben vom 15. Mai 2000 teilte die Beklagte dem Betriebsrat ihre Absicht mit, die Klägerin ab 1. Oktober 2000 ausschließlich im Musterzimmer und in der Kantine einzusetzen und ihr einen

entsprechenden Lohn ohne die übertarifliche freiwillige Zulage zu zahlen. Der Betriebsrat lehnte die Änderungen mit dem Hinweis auf die vereinbarten Entlohnungsbedingungen im Zusammenhang mit den Umbauten in der Spinnerei aus dem Jahr 1996 ab.

- 6 Mit Schreiben vom 29. Mai 2000 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30. September 2000 und bot ihr gleichzeitig eine Weiterbeschäftigung im Musterzimmer ab dem 1. Oktober 2000 unter Streichung der bisherigen Zulage in Höhe von 3,47 DM an. Zur Begründung ihres Angebots verwies die Beklagte auf den Wegfall der Pendleraufgaben. Die Klägerin hat das Angebot unter Vorbehalt angenommen und Kündigungsschutzklage erhoben.
- 7 Sie hat die Auffassung vertreten, es handele sich um eine persönliche, teilweise ihren früheren Besitzstand wahrende Zulage, die vertraglich nicht an eine bestimmte Leistung gebunden worden sei. Ihr sei diese Zulage wegen ihrer Umsetzung unter Beteiligung des Betriebsrats zugesagt worden, weil im Musterzimmer nicht mehr im Leistungslohn gearbeitet werde. Die Änderungskündigung sei auch deshalb unwirksam, weil der Betriebsrat zu ihr nicht ordnungsgemäß angehört worden sei und sie gegen die tarifliche Alterssicherung verstoße.
- 8 Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, dass die Änderungskündigung der Beklagten vom 29. Mai 2000 sozial ungerechtfertigt und daher unwirksam ist.
- 9 Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags die Ansicht vertreten, die Pendlertätigkeit der Klägerin sei Anfang des Jahres 2000 endgültig weggefallen. Auf Grund geringer Aufträge im Bereich des Wollkrepels seien die hierfür benötigten speziellen Spinnmaschinen auf Dauer stillgelegt worden. Der Arbeitsvertrag der Klägerin sei dementsprechend anzupassen. Auch aus Gründen der Gleichbehandlung mit den anderen Mitarbeitern des Musterzimmers sei der Wegfall der Zulage geboten. Die Änderungskündigung sei schließlich schon deshalb wirksam, weil sie den Wegfall der Zulage auch im Wege des Direktionsrechts hätte anordnen können.
- 10 Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe

- 11 Die Revision der Klägerin ist begründet. Die Änderungskündigung der Beklagten vom 29. Mai 2000 ist sozial ungerechtfertigt (§ 2 Satz 1 , § 1 Abs. 2 KSchG). Deshalb war das Berufungsurteil aufzuheben und die erstinstanzliche Entscheidung wiederherzustellen.
- 12 **A.**

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die betriebsbedingte Änderungskündigung sei weder sozialwidrig noch aus anderen Gründen rechtsunwirksam.
- 13 Die Beklagte habe mit Änderungskündigung vom 29. Mai 2000 rechtswirksam den Lohn der Klägerin um die gezahlte Zulage von 3,47 DM zum 1. Oktober 2000 gekürzt. Der Wegfall dieser Zulage sei aus dringenden betrieblichen Gründen sozial gerechtfertigt. Die Zulage sei für die Bereitschaft der Klägerin zum Pendeln zwischen Spinnerei und Musterzimmer gezahlt worden. Auf Grund der durchgeführten Beweisaufnahme stehe der Wegfall des Pendelbedarfs ab Anfang des Jahres 2000 fest. Die Kürzung der Zulage sei auch nicht unbillig.
- 14 Der Betriebsrat sei mit Schreiben vom 15. Mai 2000, das alle wesentlichen Umstände enthalten habe, ordnungsgemäß zur beabsichtigten Änderungskündigung angehört worden. Seiner Zustimmung zu dieser Maßnahme gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG habe es nicht bedurft, da die Klägerin nicht in einen anderen Arbeitsbereich versetzt werden sollte. Der wesentliche Inhalt ihrer

Arbeitsaufgabe und damit das Gesamtbild ihrer Tätigkeit habe sich nicht verändert. Da eine Versetzung nicht vorliege, diese aber Grundlage für Ansprüche aus dem Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer sei, unterfalle die Klägerin nicht dem tariflichen Schutz.

- 15** Im Übrigen könne die Änderungskündigung auch als Widerruf der Leistungszulage zum 1. Oktober 2000 angesehen werden, den die Beklagte nach billigem Ermessen habe wirksam erklären können. Zwar enthalte die Vereinbarung der Parteien vom 18. April 2000 keinen Widerrufsvorbehalt. Die Beklagte sei aber zum Widerruf befugt, da ab Anfang des Jahres 2000 ein Pendelbedarf nicht mehr bestanden habe und deshalb eine wesentliche Änderung der Geschäftsgrundlage dieser Vereinbarung eingetreten sei. Die Parteien hätten, wenn sie das Entfallen der Pendeltätigkeit vorausgesehen hätten, einen Widerrufsvorbehalt in die Vereinbarung aufgenommen.
- 16** **B.**
- Dem folgt der Senat nicht. Die Revision rügt zu Recht eine unzutreffende Anwendung von § 2 Satz 1 iVm. § 1 Abs. 2 KSchG . Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Änderungskündigung nicht sozial gerechtfertigt.
- 17** **I.**
- Für eine betriebsbedingte Änderungskündigung nach § 2 KSchG müssen hinsichtlich ihrer sozialen Rechtfertigung insbesondere die Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3 KSchG vorliegen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist das Änderungsangebot des Arbeitgebers daran zu messen, ob dringende betriebliche Erfordernisse gemäß § 1 Abs. 2 KSchG es bedingen und ob sich der Arbeitgeber bei einem an sich anerkennenswerten Anlass zur Änderungskündigung darauf beschränkt hat, nur solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss (zuletzt Senat 1. Juli 1999 - 2 AZR 826/98 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 53 = EzA KSchG § 2 Nr. 35; 22. November 2000 - 2 AZR 547/99 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 52 = EzA KSchG § 2 Nr. 40; 27. September 2001 - 2 AZR 236/00 - AP TVG § 4 Nachwirkung Nr. 40).
- 18** **II.**
- Es kann dahingestellt bleiben, ob die Beklagte den Arbeitsvertrag der Klägerin bezüglich Art und Ort ihrer Tätigkeit einerseits und einer dafür gewährten Tätigkeits- bzw. Funktionszulage andererseits oder ob sie nur diese Zulage, die nach Auffassung der Klägerin eine Besitzstandszulage ist, verändern wollte. Weder für eine Änderung der bisherigen Tätigkeit der Klägerin noch für eine bloße Reduzierung der Zulage hat die Beklagte nämlich hinreichende dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Klägerin zu ihren bisherigen Arbeitsbedingungen entgegenstünden, dargelegt.
- 19** **1.**
- Würde es sich - wie die Klägerin meint und wofür angesichts des Zusammenhangs der Vereinbarung der "freiwilligen übertariflichen Zulage" mit dem Wechsel der Klägerin von der Spinnerei in das Musterzimmer und den damit verbundenen erheblichen Lohneinbußen einerseits sowie auf Grund der jahrelangen Zahlung der Zulage ohne tatsächlichen Einsatz als Pendlerin andererseits einiges, wenn nicht sogar alles spricht - bei der vereinbarten Zulage um eine Besitzstandszulage handeln, die als Ausgleich für die Lohnminderung der Klägerin im Anschluss an ihren betriebsbedingten Wechsel in das Musterzimmer im Jahre 1996 von den Parteien vereinbart worden war, wäre zurzeit kein betriebsbedingter Grund ersichtlich, der den Abbau dieses Entgeltbestandteils sozial rechtfertigen könnte.
- 20** **2.**
- Nichts anderes gilt, soweit sich die Beklagte ihrem Kündigungsschreiben entsprechend auf eine Veränderung der Tätigkeit der Klägerin beruft und meint, der Grund für die Zahlung der vereinbarten

tätigkeitsbezogenen (Funktions- bzw. Bereitschafts-) Zulage sei entfallen. Auch insoweit ist ein dringendes betriebliches Erfordernis nicht festzustellen.

21 Die Beklagte hat im Einzelnen nicht nachvollziehbar dargelegt, weshalb ihre - im Übrigen nicht näher konkretisierte - behauptete unternehmerische Entscheidung, spezielle Spinnmaschinen auf Dauer stillzulegen, dazu führt, den Bedarf für eine Pendlertätigkeit der Klägerin zwischen Musterzimmer und Spinnerei bzw. ihre Bereitschaft hierzu endgültig zu verneinen. Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Beurteilung davon ausgegangen, durch den vollständigen Wegfall der Tätigkeiten im sog. Streichgarnbereich sei seit Anfang des Jahres 2000 der Pendlerbedarf entfallen. Diese Schlussfolgerung ergibt sich aus dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt jedoch nicht. Die Spinnerei besteht nach wie vor. Ein möglicher Einsatz der Klägerin in der Spinnerei ist deshalb weiterhin denkbar und nach dem Vortrag der Beklagten nicht zwingend ausgeschlossen. Dass die Klägerin ggf. nur im Streichgarnbereich der Spinnerei eingesetzt worden ist bzw. eingesetzt werden und sich dafür bereithalten sollte, hat die Beklagte nicht behauptet. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung beschränkte sich jedenfalls nicht auf einen Einsatz in diesem Teilbereich der Spinnerei. Auch hat die Klägerin vor ihrem Wechsel aus der Spinnerei in das Musterzimmer nicht an den Spinnmaschinen im Streichgarnbereich gearbeitet. Sie war früher an den sog. Ringspinnmaschinen tätig. Ob durch den Wegfall der Tätigkeiten im Streichgarnbereich ein solcher Überhang an Arbeitskräften entstanden ist, dass auf Grund der organisatorischen Vorgaben der Beklagten keine Vertretungssituationen mehr entstehen können, die nicht mehr durch die Mitarbeiter der Spinnerei ausgeglichen werden können, ist von der Beklagten nicht einmal in Ansätzen im Prozess vorgetragen worden.

22 3.

Hat sich die Tätigkeit der Klägerin seit 1996 aber nicht verändert, so ist eine - isolierte - Reduzierung der vereinbarten Vergütung, die das eigentliche Ziel dieser Änderungskündigung ist, nicht sozial gerechtfertigt. Bei der betriebsbedingten Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber nachhaltig in das arbeitsvertraglich vereinbarte Verhältnis von Leistung und Gegenleistung eingreift, wenn er die vereinbarte Vergütung reduzieren will (vgl. Senat zuletzt 26. Januar 1995 - 2 AZR 371/94 - BAGE 79, 159; 20. August 1998 - 2 AZR 84/98 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 50 = EzA KSchG § 2 Nr. 31; 12. November 1998 - 2 AZR 91/98 - BAGE 90, 182; 27. September 2001 a.a.O.). Grundsätzlich sind einmal geschlossene Verträge einzuhalten. Ein Geldmangel allein kann den Schuldner nicht entlasten. Die Dringlichkeit eines schwer wiegenden Eingriffs in das Leistungs-/Lohngefüge, wie es die Änderungskündigung zur Durchsetzung einer erheblichen Lohnsenkung darstellt, ist deshalb nur begründet, wenn bei Aufrechterhaltung der bisherigen Personalkostenstruktur weitere, betrieblich nicht mehr auffangbare Verluste entstehen, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder sogar zu einer Schließung des Betriebes führen. Regelmäßig setzt deshalb eine solche Situation einen umfassenden Sanierungsplan voraus, der alle gegenüber der beabsichtigten Änderungskündigung milderen Mittel ausschöpft (st. Senatsrechtsprechung, siehe 20. August 1998, 1. Juli 1999, 21. September 2001 a.a.O.). Vom Arbeitgeber ist in diesem Zusammenhang zu verlangen, dass er die Finanzlage des Betriebs, den Anteil der Personalkosten, die Auswirkung der erstrebten Kostensenkungen für den Betrieb und für die Arbeitnehmer darstellt und ferner darlegt, warum andere Maßnahmen nicht in Betracht kommen (Senat 27. September 2001 a.a.O.). Solche Gründe für die Reduzierung der Zulage hat die Beklagte nicht dargelegt.

23 4.

Die Änderungskündigung ist auch nicht aus Gründen der Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen im Musterzimmer sozial gerechtfertigt.

24 Dem Arbeitgeber, der mit einzelnen Arbeitnehmern einzelvertraglich eine höhere Vergütung vereinbart hat, als sie dem betrieblichen Niveau entspricht, ist es verwehrt, die Vergütung unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz dem (niedrigeren) Entgelt der übrigen Arbeitnehmer anzupassen (BAG 28. April 1982 - 7 AZR 1139/79 - BAGE 38, 348; 1. Juli 1999 a.a.O.). Dies folgt schon aus dem Rechtssatz, dass beim Abschluss eines Arbeitsvertrages der Grundsatz der

Vertragsfreiheit Vorrang vor dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hat (BAG 4. Mai 1962 - 1 AZR 250/61 - BAGE 13, 103). Der Gleichbehandlungsgrundsatz dient allein zur Begründung von Rechten, nicht aber zu deren Einschränkung (von Hoyningen-Huene Anm. zu AP KSchG 1969 § 2 Nr. 3).

25 5.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Änderungskündigung schließlich nicht schon deshalb sozial gerechtfertigt, weil die Beklagte die Zulage hätte wirksam widerrufen können.

26 Zwar kann nach der Rechtsprechung des Senats eine Änderungskündigung sozial gerechtfertigt sein, wenn ein wirksamer, billigem Ermessen entsprechender Widerruf einer Zulage im Zusammenhang mit einer Änderungskündigung erfolgt und der Arbeitnehmer das darin liegende Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen hat (Senat 15. November 1995 - 2 AZR 521/95 - EzA BGB § 315 Nr. 45; kritisch dazu etwa APS-Künzl § 2 KSchG Rn. 106; von Hoyningen-Huene/Linck KSchG 13. Aufl. § 2 Rn. 32 c; s. auch KR-Rost 6. Aufl. § 2 KSchG Rn. 106 a ff.). Einen solchen Widerrufsvorbehalt, den die Beklagte hätte ausüben können, haben die Parteien aber weder vereinbart, noch ergibt er sich aus den Gesamtumständen.

27 a)

Dagegen spricht schon die Ausgestaltung der vertraglichen Vereinbarung der Parteien vom 18. April 1996. Sie enthält keine ausdrückliche Aufnahme eines Widerrufsvorbehalts. Allein aus der Bezeichnung der Zulage als "freiwillige übertarifliche Zulage" kann nicht auf einen stillschweigend vereinbarten Widerrufsvorbehalt geschlossen werden. Die "freiwillige" Gewährung einer Zulage schließt einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die versprochene Leistung nicht aus, sondern macht nur kenntlich, dass es sich um eine gesetzlich, tarifvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung nicht vorgesehene, zusätzliche Leistung der Beklagten handelt (siehe auch BAG 26. Mai 1992 - 9 AZR 174/91 - AP BUrlG § 1 Treueurlaub Nr. 2 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 21; 11. April 2000 - 9 AZR 255/99 - BAGE 94, 204 [BAG 11.04.2000 - 9 AZR 255/99]), wovon auch die Parteien, wie ihre Einlassungen im Rechtsstreit zeigen, selbst ausgehen. Die Beklagte hat insoweit mit Verpflichtungswillen gehandelt (BAG 5. September 1985 - 6 AZR 216/81 - AP TVG § 4 Besitzstand Nr. 1 = EzA TVG Tariflohnerhöhung Nr. 7).

28 b)

Im Übrigen kommt hinzu, dass - was vom Landesarbeitsgericht nicht erörtert worden ist - selbst bei Vorliegen eines Widerrufsvorbehalts für die Zulage die Änderungskündigung noch weiter daraufhin zu überprüfen wäre, ob die Veränderung der weiteren Arbeitsbedingungen, nämlich soweit sie die Tätigkeit der Klägerin an sich betreffen, sachlich und sozial gerechtfertigt wären und insoweit die Änderungskündigung rechtfertigen könnten.

29 c)

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich eine Befugnis der Beklagten zum Widerruf der Zulage und zur Veränderung der vertraglich vereinbarten Bedingungen auch nicht aus einer wesentlichen Änderung der Geschäftsgrundlage der Vereinbarung vom 18. April 1996.

30 Auf einen Wegfall der Geschäftsgrundlage und eine anpassende Ergänzung des Arbeitsvertrags um einen Widerrufsvorbehalt kann sich die Beklagte schon deshalb nicht wirksam berufen, weil das Institut des Wegfalls der Geschäftsgrundlage keinen selbstständigen Änderungsgrund darstellt (KR-Rost 6. Aufl. § 2 KSchG Rn. 54 k). Das Kündigungsrecht ist lex specialis (Ascheid Kündigungsschutzrecht Rn. 91; Stahlhacke/Preis /Vossen Kündigung und Kündigungsschutz 8. Aufl. Rn. 149; von Hoyningen-Huene/Linck KSchG 13. Aufl. § 1 Rn. 105 a; BAG 9. Februar 1995 - 2 AZR 389/94 - EzA KSchG § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 12). Soweit überhaupt der Wegfall der Geschäftsgrundlage die Änderung der Arbeitsbedingungen notwendig macht, hat der Arbeitgeber

eine Änderungskündigung auszusprechen (vgl. insbesondere BAG 13. März 1987 - 7 AZR 792/85 - nv.).

- 31** **III.** Da die Änderungskündigung vom 29. Mai 2000 bereits auf Grund der fehlenden dringenden betrieblichen Erfordernisse sozial ungerechtfertigt iSv. § 2 Satz 1 iVm. § 1 Abs. 2 und Abs. 1 KSchG ist, bedurfte es keiner weiteren Prüfung, ob sie auch schon aus anderen Gründen rechtsunwirksam war.

Rost
Schmitz-Scholemann
Eylert
Sieg
Pitsch

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.