

Änderungskündigung - Anpassung vertraglicher Nebenabreden

Leitsätze

Änderungskündigungen zur Anpassung vertraglicher Nebenabreden (zB kostenlose Beförderung zum Betriebsitz, Fahrtkostenzuschuß, Mietzuschuß) an geänderte Umstände unterliegen nicht den gleichen strengen Maßstäben wie Änderungskündigungen zur Entgeltabsenkung.

Tenor

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 9. August 2001 - 6 Sa 135/01 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Änderungskündigung der Beklagten, die die Klägerin nicht unter Vorbehalt angenommen hat, und einen Weiterbeschäftigungsantrag der Klägerin.

Die am 3. September 1962 geborene Klägerin lebt in K. Sie ist seit 16. Mai 1984 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Ihr Bruttogehalt betrug zuletzt 3.500,00 DM.

Ende 1987/Anfang 1988 verlagerte die Beklagte ihren Betriebsitz von K. nach B. Unter dem 20. August 1987 vereinbarte die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit der Klägerin, das Arbeitsverhältnis werde ab 1. Januar 1988 dahingehend geändert, daß ab diesem Zeitpunkt die Klägerin ihre Arbeitsleistung in der neuen Betriebsstätte in B. erbringe. Von Anfang an beförderte die Beklagte die Arbeitnehmer, die von K. an die neue Betriebsstätte mitgingen, mit einem von ihr gestellten Bus kostenfrei von K. nach B. 1999 faßte sie den Entschluß, den Buszubringerdienst einzustellen, nachdem die Anzahl der beförderten Mitarbeiter erheblich abgesunken war und nach ihrer Behauptung die Betriebsstätte in B. nunmehr von K. aus mit öffentlichen Verkehrsmitteln in zumutbarer Weise erreicht werden konnte. Die Beklagte sah in dem kostenlosen Buszubringerdienst eine freiwillige zusätzliche Leistung, die sie zunächst unter Einräumung einer Übergangsfrist widerrief. Vorsorglich kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis und bot der Klägerin an, das Arbeitsverhältnis zu den alten Bedingungen ohne den Bustransfer zwischen K. und B. fortzusetzen. In einem Vorprozeß hat das Arbeitsgericht rechtskräftig festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden ist, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 31. Oktober 1999 hinaus fortbesteht.

Da das Arbeitsgericht sein Urteil ua. darauf gestützt hatte, die Beklagte habe nicht alle möglichen mildereren Mittel als das der Kündigung ausgeschöpft (etwa die Möglichkeit der Gewährung eines Zuschusses für die Inanspruchnahme des öffentlichen Personennahverkehrs mit Abschmelzungstendenz), hat die Beklagte mit Schreiben vom 25. Februar 2000 das Arbeitsverhältnis erneut zum 30. September 2000 gekündigt und der Klägerin angeboten, das Arbeitsverhältnis zu sonst gleichen Vertragsbedingungen mit folgender Einschränkung fortzusetzen:

"Sie erhalten ab Oktober 2000 zu Ihren regelmäßigen Bezügen zusätzlich einen monatlichen Pauschalzuschuss für Fahrtkosten in Höhe von DM 253,00 brutto.

Dieser Zuschuss kürzt sich für die Zeiten betrieblicher Abwesenheit durch Urlaub oder Krankheit anteilig im Verhältnis der betreffenden Arbeitstage des fraglichen Monats und der darauf entfallenden Krank- bzw. Urlaubstage.

Auf den pauschalen Fahrtkostenzuschuss werden tarifliche Gehaltserhöhungen angerechnet."

Die Klägerin, die die geänderten Arbeitsbedingungen nicht unter Vorbehalt angenommen hat, hat geltend gemacht, die Kündigung sei unwirksam. Bei dem Umzug nach B. sei ihr zugesagt worden, während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses einen Busdienst von K. nach B. aufrechtzuerhalten. Es bestehe auch, wie ein Versuch, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen, gezeigt habe, keine zumutbare Verbindung mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Betriebsstätte der Beklagten. Die bloße Absicht der Beklagten, bei der Durchführung des Bustransports Kosten zu sparen, könne die Änderungskündigung nicht rechtfertigen. Wenn die Beklagte unwirtschaftlich arbeite, könne dies nicht zu ihrem, der Klägerin Nachteil gereichen. Außerdem wäre es möglich, den Transport anstatt mit einem größeren Bus mit einem Leasingfahrzeug oder mit Taxen zum nächsten S-Bahnhof durchzuführen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien seit 16. Mai 1984 bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 25. Februar 2000 aufgelöst ist,

2. die Beklagte zu verurteilen, sie zu den Konditionen des am 16. Mai 1984 geschlossenen Arbeitsvertrages bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags vorgetragen, der ursprünglich durchgeführte Bustransport sei immer unwirtschaftlicher geworden. Anstatt ursprünglich von 28 Mitarbeitern sei der Bus zuletzt nur noch von fünf Mitarbeitern benutzt worden. Im Gegensatz zu der Zeit ihres Umzugs im Jahr 1988 gebe es nunmehr auch die zumutbare Möglichkeit, die Betriebsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. Die Fahrtzeit verlängere sich allenfalls um fünf bzw. neun Minuten. Da sie die Fahrtkosten mit öffentlichen Verkehrsmitteln übernehme, entstehe der Klägerin kein wesentlicher Nachteil, für den Betrieb aber die Möglichkeit, die Kostenbelastung von 56.700,00 DM jährlich auf 15.642,00 DM für entsprechende Monatskarten zu reduzieren. Die Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln sei für die Klägerin ohne Schwierigkeiten durchführbar. Andere, sinnvolle Alternativen hätten nicht bestanden. Der Einsatz von Taxen sei nach entsprechend eingeholten Angeboten ebenfalls mit erheblichen Mehrkosten verbunden. Der Transport mit einem Leasingfahrzeug scheitere daran, daß sie dafür einen Fahrer einstellen müsse, den sie sonst im Betrieb nicht beschäftigen könne.

Das Arbeitsgericht hat nach den Klageanträgen erkannt. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei unwirksam. Wolle der Arbeitgeber eine seitens des Betriebes zugesagte Beförderung von Mitarbeitern zum Arbeitsort einstellen, so seien an die Wirksamkeit der entsprechenden Änderungskündigung die gleichen Anforderungen zu stellen, wie sie bei betriebsbedingten Änderungskündigungen zur Entgeltreduzierung von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gefordert würden. Es sei auf die wirtschaftliche Situation des Gesamtbetriebes abzustellen. Wenn die Beklagte lediglich auf die entstehenden Transportkosten und die Möglichkeit, hier betriebliche Mittel einzusparen, hinweise, seien damit noch keine dringenden betrieblichen Erfordernisse zur Kündigung dargelegt.

II. Dem folgt der Senat nicht. Die Revision rügt zu Recht eine Verletzung von § 2, § 1 Abs. 2 KSchG. Ob die Änderungskündigung das Arbeitsverhältnis der Parteien beendet hat, kann mangels entsprechender Tatsachenfeststellungen durch das Landesarbeitsgericht noch nicht abschließend entschieden werden.

1. Zu Unrecht macht die Klägerin geltend, es stehe auf Grund des Vorprozesses schon rechtskräftig fest, daß die Kündigung vom 25. Februar 2000 rechtsunwirksam sei. Diese Kündigung bietet der Klägerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu anderen Bedingungen an als die erste Änderungskündigung. Die rechtskräftige Entscheidung, daß sich das erste Angebot auf eine sozialwidrige Änderung der Arbeitsbedingungen der Klägerin richtete, sagt deshalb noch nichts aus über die soziale Rechtfertigung des zweiten Änderungsangebots.

2. Nach der ständigen Senatsrechtsprechung (zuletzt 18. November 1999 - 2 AZR 77/99 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 55 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 104 und 1. Juli 1999 - 2 AZR 826/98 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 53 = EzA KSchG § 2 Nr. 35) ist bei einer betriebsbedingten Änderungskündigung zunächst das Änderungsangebot des Arbeitgebers daran zu messen, ob dringende betriebliche Erfordernisse gem. § 1 Abs. 2 KSchG das Änderungsangebot bedingen und ob der Arbeitgeber sich bei einem an sich anerkennenswerten Grund zur Änderungskündigung darauf beschränkt hat, nur solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muß.

a) Ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Änderung der Arbeitsbedingungen kann in Betracht kommen, wenn die Parteien eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vereinbart haben, die an Umstände anknüpft, die erkennbar nicht während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses gleich bleiben müssen. Möchte sich der Arbeitgeber wegen veränderter Umstände von einer solchen Nebenabrede lösen, so kann dies eine Änderungskündigung erforderlich machen, wenn die Parteien nicht von vornherein in der Nebenabrede einen Widerrufsvorbehalt vereinbart haben (BAG 23. November 2000 - 2 AZR 547/99 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 64 = EzA KSchG § 2 Nr. 40).

b) Entschieden ist dies etwa für den Fall, daß in einem Arbeitsverhältnis ursprünglich eine pauschale Überstundenabgeltung vereinbart war, der Arbeitgeber aber wegen veränderter Umstände nunmehr zur "Spitzabrechnung" der Mehrarbeitsvergütung übergehen will (Senat 23. November 2000 - 2 AZR 547/99 - aaO). Derartige Nebenabreden kommen aber auch sonst vor: So kann etwa ein Mietzuschuß, der ursprünglich die Preisdifferenz zwischen einer billigen Werkwohnung und einer Wohnung auf dem freien Markt ausgleichen sollte, wegen veränderter Umstände nicht mehr gerechtfertigt sein (vgl. BAG 28. April 1982 - 7 AZR 1139/79 - BAGE 38, 348 = AP KSchG 1969 § 2 Nr. 3). Durften die Kontrollschaffner eines Verkehrsunternehmens zunächst ihre Arbeit an der ihrer Wohnung nächstgelegenen Haltestelle aufnehmen, so können betriebliche Gründe für die geänderte Regelung bestehen, daß die Arbeit nunmehr stets vom Betriebshof aus aufzunehmen ist (BAG 26. Juli 2001 - 6 AZR 434/99 - EzBAT BAT § 8 Direktionsrecht Nr. 50).

c) Berufte sich der Arbeitgeber, der mit einzelnen oder allen Arbeitnehmern derartige Sonderregelungen vereinbart hat, auf inzwischen veränderte Umstände, so stützt er regelmäßig die geltend gemachten dringenden betrieblichen Erfordernisse auf Tatsachen, die außerhalb des § 2 KSchG unter dem Gesichtspunkt des Wegfalls oder der Änderung der Geschäftsgrundlage abgehandelt werden (vgl. Wallner Die ordentliche Änderungskündigung des Arbeitgebers S 240 ff.). Derartige Vereinbarungen über Mietzuschüsse, kostenlose Beförderung zum Betriebsort, Pauschalierungsabreden oder Abreden über den Ort der Arbeitsaufnahme unterliegen in einem Dauerschuldverhältnis naturgemäß der Gefahr, daß sich über kurz oder lang die Umstände geändert haben, von denen die Parteien im Zeitpunkt der Vereinbarung ausgegangen sind. Der unvorhergesehene Eintritt besonderer Umstände kann nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) das Verlangen einer vereinbarten Leistung als unbillig und ungerechtfertigt erscheinen lassen (so schon RGZ 99, 1 "Ostgalizische Eier"). Ergibt die Bewertung der beiderseitigen Interessen, daß dringende betriebliche Erfordernisse vorlagen, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu seinen bisherigen Arbeitsbedingungen entgegenstanden, so kann in derartigen Fällen nach § 2 Satz 1, § 1 Abs. 2 KSchG eine Änderungskündigung gerechtfertigt sein.

d) Dem Landesarbeitsgericht ist einzuräumen, daß derartige Sonderregelungen aus Sicht des Arbeitnehmers stets einen gewissen Entgeltbezug haben. So mag sich der Arbeitnehmer zB bei der bisherigen Pauschalabrechnung der Überstunden besser gestanden haben als bei der vom Arbeitgeber nunmehr geplanten "Spitzabrechnung". Dies rechtfertigt es jedoch noch nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, auf Änderungskündigungen, mit denen der Arbeitgeber derartige Nebenabreden zum Arbeitsvertrag geänderten Umständen anpassen will, stets die Grundsätze anzuwenden, die der Senat zur Entgeltkürzung durch betriebsbedingte Änderungskündigung aufgestellt hat (BAG 23. November 2000 - 2 AZR 547/99 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 64 = EzA KSchG § 2 Nr. 40). Beabsichtigt der Arbeitgeber eine Kürzung der vereinbarten Vergütung, so ist zu berücksichtigen, daß der Arbeitgeber damit nachhaltig in das arbeitsvertragliche Verhältnis von Leistung und Gegenleistung eingreift (BAG 26. Januar 1995 - 2 AZR 428/94 - BAGE 79, 169). Dies rechtfertigt es, solche Änderungskündigungen zur Entgeltsenkung an strengen Maßstäben zu messen und dabei insbesondere auf die wirtschaftliche Situation des Gesamtbetriebes abzustellen. Anders ist es bei Nebenabreden wie der hier maßgeblichen, die regelmäßig zwar einen gewissen Entgeltbezug haben, aber nur Randbereiche der vertraglichen Vereinbarungen betreffen. Dies zeigt schon der vorliegende Fall: Wenn die Beklagte den Transport der Klägerin zur Betriebsstätte bisher auf ihre Kosten übernommen hat und nunmehr der Klägerin die Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln bezahlen möchte, so ändert sich das Entgelt der Klägerin für die geleistete Arbeit zumindest bis zur nächsten Tariflohnerhöhung nicht. Folgt man dem Vorbringen der Beklagten, so verlängert sich nicht einmal spürbar die Wegezeit, die abgesehen davon regelmäßig dem Risikobereich des Arbeitnehmers zugerechnet wird.

3. Danach war abzuwägen und ggf. aufzuklären, ob sich im Zeitpunkt der Kündigung die der ursprünglichen Betriebsübung oder Vereinbarung zugrundeliegenden Umstände so stark geändert hatten, daß ein dringendes betriebliches Erfordernis vorlag, die Beförderung der ursprünglich in K. eingestellten Arbeitnehmer an den Betriebsort kostengünstiger zu regeln bzw. eine derartige Sonderregelung längerfristig auslaufen zu lassen. Weiter wäre zu prüfen gewesen, ob sich die Beklagte darauf beschränkt hat, der Klägerin nur solche Änderungen vorzuschlagen, die diese billigerweise hinnehmen mußte. Diese Prüfung hat das Landesarbeitsgericht, wie die Revision zu Recht rügt, nicht vorgenommen, sondern sich im wesentlichen nur auf den letztlich nicht entscheidenden Gesichtspunkt gestützt, die Beklagte habe zur gesamtwirtschaftlichen Situation des Betriebes keine hinreichenden Angaben gemacht. Diese Prüfung wird das Landesarbeitsgericht nach der Zurückverweisung nachzuholen haben.

a) Bestätigt sich das Vorbringen der Beklagten, daß die Anzahl der Teilnehmer an der Busfahrt von ursprünglich 28 auf nunmehr fünf abgesunken ist und daß im Gegensatz zu der Zeit des Umzugs inzwischen eine zumutbare Verbindung mit öffentlichen Verkehrsmitteln besteht, so spricht alles dafür, daß die Entscheidung der Beklagten, unter diesen Umständen den von ihr finanzierten Busdienst einzustellen, ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Änderungskündigung darstellt. Schon die stetig abgesunkene Zahl der Benutzer des Werkbusverkehrs hat dann die Kosten erkennbar auf ein Vielfaches des Betrages pro Arbeitnehmer ansteigen lassen, mit dem die Parteien ursprünglich rechnen konnten. Außerdem macht es aus der Sicht beider Parteien einen erheblichen Unterschied, ob

die Beklagte mit dem kostenlosen Busverkehr ihre Arbeitnehmer zu einem Betriebsgelände fahren wollte, das mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht zu erreichen war, oder ob nunmehr eine entsprechende Verbindung mit S-Bahn und Linienbus besteht. Bei fünf Arbeitnehmern, die den Werksbus noch nutzen, sind jedenfalls die Kosten pro Arbeitnehmer, verglichen mit deren Gehalt so erheblich, daß eine einschneidende Änderung der ursprünglichen Vereinbarung zugrunde gelegten Umstände festzustellen ist.

b) Bei der Prüfung der Frage, ob sich die Beklagte darauf beschränkt hat, der Klägerin nur solche Änderungen vorzuschlagen, die diese billigerweise hinnehmen mußte, wird es vor allem auf den streitigen Vortrag der Parteien zum Inhalt der ursprünglichen Vereinbarungen ankommen. Es ist zwar nach der Lebenserfahrung nicht sehr wahrscheinlich, daß die Parteien unabhängig von der weiteren Kostenentwicklung und der Frage, ob eine Verbindung mit öffentlichen Verkehrsmitteln eingerichtet wird, eine Aufrechterhaltung des Busdienstes "bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses" vereinbart haben. Sollte sich aber diese Behauptung der Klägerin bestätigen, so muß dies dazu führen, daß die Klägerin trotz der erheblichen Änderung der bei der Vereinbarung zugrunde gelegten Umstände nur weniger einschneidende Vertragsänderungen hinnehmen muß, als wenn über die Dauer der Sonderregelung keine ausdrückliche Vereinbarung getroffen worden ist. Eine Abschmelzung des Fahrtkostenzuschusses entsprechend den Tarifloohnerhöhungen wird dann möglicherweise das Maß überschreiten, das der Klägerin noch zumutbar ist. Außerdem wird dann möglicherweise nachzuprüfen sein, ob die gezahlte Pauschale stets den tatsächlichen Fahrtkostenaufwand der Klägerin abdeckt.

c) Von weiteren Hinweisen sieht der Senat ab, da die Beurteilung des bisherigen und überwiegend noch nicht aufgeklärten Tatsachenvortrags der Parteien einschließlich des nach der Zurückverweisung unbeschränkt weiter möglichen Tatsachenvortrags in erster Linie dem Landesarbeitsgericht als Tatsacheninstanz obliegt.

4. Die Zurückverweisung umfaßt auch den Weiterbeschäftigungsantrag der Klägerin.

Rost Bröhl Schmitz-Scholemann

Baerbaum Heise