

Bundesarbeitsgericht
Zweiter Senat

Urteil vom 22. September 2016
- 2 AZR 515/15 -
ECLI:DE:BAG:2016:220916.U.2AZR515.15.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 20. Februar 2015
- 6 Ca 10566/13 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin-
Brandenburg

Urteil vom 22. Juli 2015
- 4 Sa 759/15 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Änderungskündigung

Bestimmung:

KSchG § 4 Satz 2

Hinweis des Senats:

Weitgehende Parallelsache zum Senatsurteil vom 17. Februar 2016
- 2 AZR 613/14 -

BUNDESARBEITSGERICHT

2 AZR 515/15

4 Sa 759/15

Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. September 2016

URTEIL

Radtko, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 22. September 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Niemann sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Niebler und die ehrenamtliche Richterin Alex für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 22. Juli 2015 - 4 Sa 759/15 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 20. Februar 2015 - 6 Ca 10566/13 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen aufgrund der Änderungskündigung der Beklagten vom 8. Juli 2013 unwirksam ist.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Änderungskündigung. 1

Der Kläger war bei der Beklagten unter der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes zuletzt im Betrieb „T“ (nachfolgend DTDB) beschäftigt. 2

Die Beklagte legte den Betrieb DTDB zum 31. Juli 2013 still. Mit Schreiben vom 8. Juli 2013 kündigte sie das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis zum 31. Juli 2013, hilfsweise zum nächst zulässigen Termin. Zugleich bot sie dem Kläger die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ab dem 1. August 2013, hilfsweise ab dem nächst zulässigen Termin in der Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit V „zu den in Abschn. 1 des TV Ratio TDG (nebst Anlagen) genannten Bedingungen“ an. Die Kündigung ging dem Kläger am 10. Juli 2013 zu. Bis zu diesem Tag war der TV Ratio TDG noch nicht formwirksam zustande gekommen. Der Kläger nahm das Änderungsangebot 3

unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung der Änderung der Arbeitsbedingungen an.

Der Kläger hat sich mit der vorliegenden Klage rechtzeitig gegen die Änderung seiner Arbeitsbedingungen gewandt. Die Änderungskündigung sei mangels hinreichender Bestimmtheit unwirksam. Zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung habe kein wirksamer Tarifvertrag vorgelegen, aus dem sich die angebotenen Änderungen der Arbeitsbedingungen hätten ergeben können. 4

Der Kläger hat sinngemäß beantragt festzustellen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen aufgrund der Änderungskündigung der Beklagten vom 8. Juli 2013 sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen unwirksam ist. 5

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 6

Die Klage ist in den Vorinstanzen erfolglos geblieben. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag weiter. 7

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts zu Unrecht zurückgewiesen. Die Änderungsschutzklage (§ 4 Satz 2 KSchG) ist begründet. Die Änderung der Arbeitsbedingungen aufgrund der Änderungskündigung vom 8. Juli 2013 ist unwirksam. Das mit der Kündigung verbundene Änderungsangebot war nicht hinreichend bestimmt. 8

1. Die Änderungskündigung ist ein aus zwei Willenserklärungen zusammengesetztes Rechtsgeschäft. Zur Kündigungserklärung muss als zweites 9

Element ein bestimmtes, zumindest bestimmbares und somit den Voraussetzungen des § 145 BGB entsprechendes Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen hinzukommen. Das Änderungsangebot muss so konkret gefasst sein, dass es der Arbeitnehmer ohne weiteres annehmen kann. Ihm muss klar sein, welche Vertragsbedingungen künftig gelten sollen. Nur so kann er eine abgewogene Entscheidung über die Annahme oder Ablehnung des Angebots treffen. Er muss von Gesetzes wegen innerhalb einer recht kurzen Frist auf das Vertragsangebot des Arbeitgebers reagieren und sich entscheiden, ob er es ablehnt, ob er es mit oder ob er es ohne Vorbehalt annimmt. Schon im Interesse der Rechtssicherheit muss deshalb das Änderungsangebot zweifelsfrei klarstellen, zu welchen Vertragsbedingungen das Arbeitsverhältnis künftig fortbestehen soll. Unklarheiten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Sie führen zur Unwirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen (*BAG 17. Februar 2016 - 2 AZR 613/14 - Rn. 18*).

2. Diesen Anforderungen genügte das von der Beklagten mit der Änderungskündigung unterbreitete Änderungsangebot nicht. 10

Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 17. Februar 2016 (- 2 AZR 613/14 - Rn. 19 ff.) - auf die zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen wird - das Änderungsangebot nicht für hinreichend bestimmt oder zumindest bestimmbar gehalten. Der im Änderungsangebot genannte „TV Ratio TDG“ war bei Zugang des Änderungsangebots von den Tarifvertragsparteien noch nicht formwirksam (§ 1 Abs. 2 TVG) abgeschlossen. Wegen der getrennten Unterzeichnung der Tarifvertragsurkunde war das Wirksamwerden des TV Ratio TDG von der Annahmeerklärung der zweitunterzeichnenden Arbeitgeberseite abhängig. Diese ist ver.di erst nach Zugang des Kündigungsschreibens zugegangen. Es stand daher nicht zweifelsfrei fest, ob und mit welchem Inhalt der darin erwähnte Tarifvertrag wirksam werden würde. 11

3. Die Kosten des Rechtsstreits hat nach § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO die Be- 12
klagte zu tragen.

Koch

Rachor

Niemann

Alex

Niebler