

Betriebsbedingte Änderungskündigung im Öffentlichen Dienst bei Änderung der Mehrarbeitsvergütung

Der Titel des Beitrages läßt Trockenem befürchten und besonders aufregend ist das Thema tatsächlich nicht. Allerdings sieht man sich gerade im Öffentlichen Dienst einigen arbeitsvertraglichen Regelungen gegenüber, die entweder technisch oder von der Zielsetzung her überholt sind, gleichwohl aber unabänderlich erscheinen. Der ja nicht ganz unbegründete Respekt vor der sozialen Rechtfertigung einer betriebsbedingten Änderungskündigung bremst hier den Tatendrang – eine Entscheidung des BAG zeigt aber jetzt durchaus trittfesten Boden in diesem Terrain (BAG v. 23.11.2000 BB 2001, S. 940 ff.).

Worum geht es in diesem Fall ?

Ein Kraftfahrer erhielt in seinem Arbeitsverhältnis die Mehrarbeit für Putz- und Wartungsarbeiten zunächst auf Nachweis abgerechnet. Nach zwei Monaten wurde mit ihm zur Vereinfachung der Abrechnung eine Zusatzvereinbarung getroffen, wonach pro Monat 25 Überstunden pauschal abgegolten werden sollten.

Einige Jahre später beschloß das arbeitgebende Land, diese pauschale Vergütung wieder abzuschaffen, wieder nach Nachweis (Fachbegriff "spitz abrechnen") abzurechnen, allerdings nur noch 210 Stunden jährlich zu vergüten und im Übrigen die Überstunden in Freizeit abzugelten. Die Änderungskündigung bezog sich also auf die Zusatzvereinbarung, daß Änderungsangebot umfasste die beschriebenen neuen Modalitäten.

Arbeitsgericht (Köln) und Landesarbeitsgericht (Köln) haben die Klage gegen diese Änderungskündigung abgewiesen, das Bundesarbeitsgericht hat die Revision des Kraftfahrers verworfen.

Wie begründet das Bundesarbeitsgericht seine Entscheidung ?

Es nimmt Bezug auf die von ihm selbst festgelegten Kriterien für die soziale Rechtfertigung einer betriebsbedingten Änderungskündigung: zunächst muß ein dringendes betriebliches Erfordernis das Änderungsangebot bedingen. Ist der Grund als solcher anerkennenswert, muß sich der Arbeitgeber auf Änderungen beschränkt haben, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muß (vgl. BAG v. 18.11.1999 AP § 2 KSchG 1969 Nr. 55).

Ohne Umschweife steuert das BAG dann auf die hier einschlägige Fallgruppe zu: Wenn die Vertragsparteien eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag treffen, welche an Umstände anknüpft, die erkennbar nicht während der gesamten Laufzeit des Arbeitsverhältnisses gleich bleiben müssen, kann bei einer Änderung der Umstände ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Änderungskündigung bestehen.

Dabei schließt das BAG aus dem tarifvertraglichen Umfeld und delikaterweise auch aus seiner eigenen Rechtsprechung (v. 12.2.87 – 6 AZR 129/84), daß die pauschalierte Abgeltung von Überstunden auf Umständen beruht, die sich im Laufe des Arbeitsverhältnisses ändern können – zum Beispiel auf der Zahl oder der Notwendigkeit von Überstunden, auf dem Grund für die Pauschalierung, der Vereinfachung einer Abrechnung, oder auf der fehlenden Möglichkeit, die Überstunden abzufeiern.

Im vorliegenden Fall schloß das BAG aus dem Schriftwechsel zur Nebenabrede und den Begleitumständen, daß es in erster Linie um eine Vereinfachung der Abrechnung ging. Weiter schließt das BAG aus den tarifvertraglichen Regelungen (§ 17 Abs. 5 BAT-O, § 19 Abs.4 MTArb-A, § 17 Abs. 4 BMT-G-O), daß der Ausgleich von Mehrarbeit durch Freizeit den Vorrang haben soll. Wenn das Land also zu dieser Regelbehandlung zurückkehren wollte, rechtfertigte dies jedenfalls ein dringendes betriebliches Erfordernis für die betriebsbedingte Änderungskündigung – auch und insbesondere unter dem Gesichtspunkt der sparsamen Haushaltsführung.

Auch der Gesichtspunkt, daß durch technische Neuerungen die "Spitzabrechnung" nunmehr nicht mehr so aufwendig ist, wie bei Abschluß der Nebenabrede, stellt ein solches dringendes betriebliches Erfordernis dar.

Dabei kam dem beklagten Land zugute, daß es durch den Prozeßverlauf durch alle Instanzen in der Lage war, seine Prognose über die Tauglichkeit der Maßnahme auf tatsächliche Füße zu stellen – nur zwei von 17 Mitarbeitern überschritten die festgesetzte Obergrenze der bezahlten Überstunden.

Abschließend kommt das BAG noch zu dem Schluß, daß der Arbeitnehmer die Änderung billigerweise hinzunehmen hat. Letztendlich würde sich beim Kläger ja nichts ändern, wenn die Überstunden in dem Umfang auch anfallen würden, der Grundlage der Pauschalvereinbarung war, und ein Freizeitausgleich, wie im Tarifvertrag vorrangig vorgesehen, nicht möglich wäre. Der Kläger konnte allerdings nicht darauf vertrauen, daß dies für den Rest des Arbeitsverhältnisses so ist bzw. bleibt.

Nicht erst in dieser Entscheidung macht das BAG – und ihm folgend auch die Instanzgerichte – deutlich, daß Gesichtspunkte des sparsamen Haushaltsführung und Anpassung an andere technische Gegebenheiten bei der Beurteilung betriebsbedingter arbeitsrechtlicher Maßnahmen im Bereich des öffentlichen Dienstes einen hohen Rang genießen (vgl. z.B. die Rechtsprechung zur Eingruppierung).

Uwe Jahn
Fachanwalt für Arbeitsrecht