

Bundesarbeitsgericht
Zweiter Senat

Urteil vom 26. Januar 2017
- 2 AZR 514/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:260117.U.2AZR514.15.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 19. Januar 2015
- 43 Ca 557/14 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 22. Juli 2015
- 11 Sa 89/15 -

Entscheidungsstichwort:

Änderungskündigung

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 2 AZR 509/15 -

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 514/15

11 Sa 89/15

Landesarbeitsgericht

München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Januar 2017

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 26. Januar 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Niemann sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Niebler und die ehrenamtliche Richterin Schipp für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 22. Juli 2015 - 11 Sa 89/15 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Änderungskündigung. 1

Der Kläger schloss mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten unter dem 17. November/23. Dezember 1999 einen Arbeitsvertrag, in dessen Rubrum die damalige Anschrift der Arbeitgeberin in E aufgeführt war. In dem Vertrag heißt es: 2

„I. Besondere Vereinbarungen

...

3. Derzeitiger Dienstsitz: s.o.

...

II. Allgemeine Vereinbarungen

1. Beschäftigungsort, Versetzungsvorbehalt

1.1. Tätigkeitsort sind die jeweiligen Geschäftsräume [der Arbeitgeberin].

1.2. [Die Arbeitgeberin] behält sich vor, dem Mitarbeiter bei unveränderten Bezügen im Rahmen des Unternehmens auch eine andere seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit, eventuell auch nur vertretungsweise, an einem anderen Arbeitsplatz zu übertragen.“

Im Jahre 2013 beabsichtigte die Beklagte, die Anzahl ihrer mittlerweile sechs Betriebsstätten auf zwei zu reduzieren. Die bisherigen Aufgaben sollten an den Standorten A und D fortgeführt werden. Die Beklagte erklärte gegenüber dem Kläger mit Schreiben vom 23. Dezember 2013, sie mache von ihrem Direktionsrecht Gebrauch und versetze ihn zum 1. Februar 2014 nach A. Mit einem weiteren Schreiben vom selben Tag erklärte sie „höchst vorsorglich“ die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum 31. Juli 2014, verbunden mit dem Angebot, es nach Ablauf der Kündigungsfrist in A fortzusetzen. Die Änderung des Tätigkeitsorts in Ausübung des Direktionsrechts hielt die Beklagte später nicht mehr aufrecht. 3

Der Kläger hat das mit der Kündigung unterbreitete Änderungsangebot nicht, auch nicht unter Vorbehalt angenommen und sich mit der vorliegenden Klage rechtzeitig gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch die Änderungskündigung gewandt. Diese sei unverhältnismäßig. Es habe bereits aufgrund des arbeitsvertraglichen Direktionsrechts die Möglichkeit seiner Versetzung nach A bestanden. 4

Der Kläger hat, soweit für das Revisionsverfahren von Interesse, sinngemäß beantragt 5

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 23. Dezember 2013 nicht zum 31. Juli 2014 aufgelöst wurde.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, der Arbeitsort sei vertraglich auf den Standort E festgelegt gewesen. Dies habe auch der übereinstimmenden Auffassung der Parteien im Zeitpunkt der Kündigung entsprochen. 6

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. 7

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zu Recht zurückgewiesen. Die Kündigungsschutzklage ist begründet. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum Zwecke der Änderung des Beschäftigungsorts des Klägers war wegen der damit verbundenen Bestandsgefährdung unverhältnismäßig und daher sozial ungerechtfertigt iSd. § 1 Abs. 2 KSchG. Für das dem Kläger mit der Kündigung unterbreitete „Änderungsangebot“ bedurfte es keiner Änderung der Vertragsbedingungen. Die mit der Änderungskündigung angestrebte Änderung des Beschäftigungsorts konnte die Beklagte durch die Ausübung ihres Direktionsrechts vornehmen.

8

I. Der Senat hat in seiner den Parteien bekannten Entscheidung vom 22. September 2016 (- 2 AZR 509/15 - Rn. 11 ff.) - auf die zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen wird - ausgeführt, dass die vertraglichen Regelungen keine das Direktionsrecht der Beklagten einschränkende Festlegung des Arbeitsorts enthalten. Für eine Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB ist kein Raum, da keine erheblichen Zweifel an der zutreffenden Auslegung bestehen. Eine vertragliche Festlegung des Arbeitsorts der Parteien ergibt sich auch nicht aus einer möglichen Intransparenz der vertraglichen Bestimmungen. Auf einen Verstoß gegen das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) kann sich die Beklagte als Verwenderin der von ihr gestellten Allgemeinen Geschäftsbedingungen im Verhältnis zum Kläger nicht berufen. Schließlich hält die Annahme des Landesarbeitsgerichts, ein übereinstimmender abweichender Parteiwille im Sinne einer gemäß § 305b BGB vorrangigen Individualabrede könne nicht festgestellt werden, jedenfalls im Ergebnis einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

9

II. Als unterlegene Partei hat die Beklagte gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die 10
Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Koch

Niemann

Berger

B. Schipp

Niebler