

Kündigungen von Redakteurinnen/ Redakteuren und die Gerichte

Das Arbeitsrecht unterscheidet drei verschiedene Arten von Kündigungen: Die betriebsbedingte, die personen- und die verhaltensbedingte Kündigung. Bei der betriebsbedingten Kündigung behauptet der Arbeitgeber, er habe für den Arbeitnehmer keine Arbeit. Zur betriebsbedingten Kündigung gehört auch die soziale Auswahl; das heißt, wenn die Anzahl der Arbeitsplätze größer ist als vom Arbeitsumfang her nötig, muss der Arbeitgeber diejenigen entlassen, den die Kündigung am „weichesten“ trifft. Bei der personenbedingten Kündigung geht es im Wesentlichen um Kündigungen wegen Leistungsmängeln bzw. hoher Zahl der Krankheitstage. Bei der verhaltensbedingten Kündigung wirft der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein nicht angemessenes Sozialverhalten vor. In diesem BR-Info sind einige Urteile zusammengetragen, die Redakteurinnen und Redakteure im Lauf der Jahre erstritten haben.

Thema: Abmahnung, Anzeigenkollektiv, redaktionelle Beilage

Gericht: LAG München

AZ: 6 Sa 712/90

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 10119

Leitsatz:

1. Auch so genannte „lässliche Fehler“ rechtfertigen eine Abmahnung - hier Druck eines inhaltsgleichen Artikels innerhalb weniger Tage -, da kleinere Fehlleistungen kündigungserheblich werden, wenn sie sich häufen. Ob dies der Fall ist, lässt sich beim ersten Fehler nicht voraussehen.

2. Ein Redakteur ist verpflichtet, Texte für so genannte Verlagssonderveröffentlichungen zu schreiben, da durch Inserate zu einem wesentlichen Teil die Zeitungsproduktion finanziert wird. Die Zumutbarkeit hinsichtlich der Mitarbeit an diesen Texten besteht dort, wo sich der Redakteur mit diesem Text gesetzwidrig verhalten müsste oder in ernsthafte Gewissensnot käme.

Thema: Betriebsrat, Kündigung, Beschluss

Gericht: ArbG Wuppertal

AZ: 1 Ca 4050/79

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 333

Leitsatz:

1. Die Kündigung eines Redakteurs bedarf für ihre Wirksamkeit der vorherigen Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 BetrVG.

2. Dies gilt auch bei der Kündigung eines Lokalchefs, da dieser kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 BetrVG ist. Der so genannte Lokalchef war im konkreten Fall Chefredakteur einer Lokalzeitung, die die Mantelseiten von einer anderen Zeitung bezog. Aufträge für von ihm entwickelte Redaktionsprogramme konnte er erst nach Rücksprache mit dem Herausgeber erteilen.

Gericht: Thüringer LAG

AZ: 8 Sa 739/96

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 10679

Leitsatz:

1. Die Kündigung ist gem. § 102 BetrVG unwirksam, da der Betriebsrat fehlerhaft und irreführend informiert wurde. Die Anzahl der weggefallenen Arbeitsplätze durch die Einstellung der A-Zeitung und die Leistungsverdichtung in drei Lokalredaktionen der B-Zeitung wurden gegenüber dem Gericht und gegenüber dem Betriebsrat anders dargestellt. Gegenüber dem Gericht wurde mitgeteilt, in den Lokalredaktionen A, B und C sollten fünf Arbeitsplätze durch Leistungsverdichtung entfallen - während dem Betriebsrat mitgeteilt wurde, es gehe um die Streichung von sechs Redakteursstellen. Im Übrigen wurde dem Betriebsrat überhaupt nicht mitgeteilt, dass insgesamt acht bis zehn Redakteursstellen ohne konkrete organisatorische Änderung in den einzelnen Lokalredaktionen entfallen sollten.

2. Das ArbG Suhl hatte in dem Einstweiligen Verfügungsverfahren den Verlag verpflichtet, den Redakteur gem. § 102 BetrVG bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Redakteur zu den vertraglichen Bedingungen weiterzubeschäftigen. Der Widerspruch des Betriebsrates gegen die beabsichtigten Kündigungen des Arbeitgebers ist korrekt zustande gekommen. Zwar haben nicht sämtliche Betriebsratsmitglieder die Widerspruchsgründe formuliert; in der vorausgegangenen Betriebsratssitzung sind allerdings die Gründe für den Widerspruch besprochen und darüber abgestimmt worden. Die schriftliche Ausfertigung des Widerspruchs ist von der Mehrheit der Betriebsratsmitglieder gefertigt worden.

3. Der Betriebsrat hat gem. § 102 Abs. 3 BetrVG keinen Widerspruchsgrund des Inhalts, dass der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers gar nicht entfallen sei.

4. Auch der Hinweis des Betriebsrates, die Redakteure der S-Zeitung hätten in die Sozialauswahl mit einbezogen werden müssen, da es sich um einen einheitlichen Betrieb handle, ist für einen wirksamen Widerspruch nicht ausreichend, denn der Betriebsrat muss auf die Sozialdaten hinweisen und deutlich machen, dass im Betrieb seiner Auffassung nach Arbeitnehmer beschäftigt werden, die nach den Grundsätzen der sozialen Auswahl hätten gekündigt werden müssen.

5. Hat der Betriebsrat auf persönliche Daten des Gekündigten hingewiesen, die eine fehlerhafte Sozialauswahl als möglich erscheinen lassen, so ist dieser Sachvortrag für das Einstweilige Verfügungsverfahren ausreichend.

Gericht: ArbG Hamburg

AZ: 7 Ca 491/97

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 10724

Leitsatz:

Die Entscheidung eines neuen Chefredakteurs, Texte für bestimmte Bereiche (im vorliegenden Fall ging es um Medizin, Recht, Schicksale der Zeitschriften Tina und Laura) nicht mehr durch eigene Redakteure, sondern durch freie Mitarbeiter erstellen zu lassen, rechtfertigt keine betriebsbedingte Kündigung; denn es fehlt an einem einheitlichen Konzept des Arbeitgebers, künftig bestimmte Betriebszwecke nur noch über freie Mitarbeiter - oder Werkverträge - verfolgen zu wollen. Der Klägerin war kurz nach Ausspruch der Kündigung ein freies Mitarbeiterverhältnis zu den bislang von ihr als Redakteurin bearbeiteten Themen angeboten worden.

Gericht: LAG Hamm

AZ: 10 Sa 1762/95

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 10145

Leitsatz:

1. Fällt der Arbeitsplatz durch innerbetriebliche Gründe, z.B. Umstrukturierung innerhalb eines Mantelressorts und Zusammenlegung mehrerer Ressorts, weg, ist eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung eines Arbeitnehmers gleichwohl dann nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, wenn der Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder im Unternehmen weiter beschäftigt werden kann. Die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung setzt aber zunächst das Vorhandensein eines freien Arbeitsplatzes voraus. Maßgeblicher Zeitpunkt ist insoweit der Zugang der Kündigungserklärung.

2. Ist zu diesem Zeitpunkt zwar ein freier Arbeitsplatz nicht vorhanden, ist aber im Zeitpunkt der Kündigung mit hinreichender Sicherheit vorherzusehen, dass ein anderer Arbeitsplatz während der Kündigungsfrist oder in absehbarer Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist - sofern die Überbrückung dieses Zeitraums dem Arbeitgeber zumutbar ist - frei wird, dann ist für die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung vom Vorhandensein eines freien Arbeitsplatzes auszugehen.

3. Der Arbeitgeber ist zur anderweitigen Beschäftigung eines Gekündigten nur dann verpflichtet, wenn der vorhandene andere Arbeitsplatz vergleichbar (gleichwertig) ist (vgl. BAG AP Nr. 50, 67 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Wird einem Ressortleiter gekündigt, ist der Arbeitgeber nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (ultima ratio) verpflichtet, dem Gekündigten eine freie Stelle als Redakteur anzubieten. Dies ergibt sich aus dem Vorrang der Änderungskündigung vor der Beendigungskündigung. Aus dem Vorrang folgt, dass der Arbeitgeber vor Ausspruch einer Beendigungskündigung stets auch eine Weiterbeschäftigung zu geänderten verschlechterten Arbeitsbedingungen in Betracht ziehen muss, sofern ein entsprechender freier Arbeitsplatz vorhanden ist (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 2 KSchG 1969).

4. Das Recht des Verlages zur Beurlaubung eines Redakteurs nach § 14 Ziff. 7 MTV Tageszeitungen bezieht sich lediglich auf die Freistellung eines Redakteurs während der laufenden Kündigungsfrist. § 14 Ziff. 7 MTV Tageszeitungen will ersichtlich nicht den allgemeinen Beschäftigungsanspruch und den prozessualen Weiterbeschäftigungsanspruch abbedingen.

Gericht: LAG Thüringen

AZ: 8 Sa 739/96

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 10679

Leitsatz:

1. Allein die Entscheidung des Verlags, acht bis zehn Redakteursstellen zu streichen, reicht nicht als betriebsbedingter Grund für eine Kündigung aus. Erforderlich ist vielmehr eine veränderte Arbeitsorganisation, die von den Arbeitsgerichten auf ihre konkrete Umsetzung und Plausibilität überprüft werden kann.

2. Allein der Entschluss, Lohnkosten zu senken, stellt keine von den Gerichten hinzunehmende bindende Unternehmerentscheidung dar. Dies sieht auch das BAG in seiner Entscheidung vom 24. April 1997 (AZ: 2 AZR 352/96): Denn in dieser Entscheidung heißt es, dass dringende betriebliche Gründe für eine Kündigung dann vorliegen können, wenn sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, deren Umsetzung zum Wegfall von Arbeitsplätzen führt.

Thema: Betriebsbedingte Kündigung

Gericht: ArbG Detmold

AZ: 2 Ca 176/85

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 1715

Leitsatz:

1. Es ist kein betriebsbedingter Grund für eine Kündigung vorhanden, wenn während des Laufs der Kündigungsfrist eine Stellenanzeige des Arbeitgebers erscheint und die ausgeschriebene Position auch mit einer anderen Person besetzt wird.

2. Der Arbeitgeber muss seine Behauptung, die Arbeitsplätze seien nicht vergleichbar, beweisen. An einem derartigen Beweis fehlt es, wenn er zwar einen Absolventen der Fachrichtung Wirtschaftsredaktion einstellt, in der Stellenanzeige allerdings kein Wirtschaftsredakteur, sondern ein lokaler Redakteur (und damit eine dem Kläger vergleichbare Position) gesucht wurde.

Gericht: LAG Köln

AZ: 12 Sa 342/04

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 11531

Leitsatz:

1. Der Rechtsstreit entstand, als zwei Zeitungen zusammengelegt wurden und der Arbeitgeber in der Folge einige betriebsbedingte Kündigungen aussprach.

2. Es mag zwar sein, dass durch die von der Beklagten vorgenommenen Änderungen in Struktur und Organisation Arbeitsplätze, und zwar auch solche von Lokalredakteurinnen und -redakteuren, weggefallen sind und die anfallende Arbeit mit weniger Personal durchgeführt werden kann. Dies ist allerdings nicht nachvollziehbar dargelegt worden, da es an konkreten Aussagen, in welchem Umfang Stellen in Folge der Betriebsänderung wegfallen mussten, fehlt. Ein bestimmtes Personalkonzept wurde von der Beklagten nicht vorgetragen.

Thema: Kündigung, Redakteur, Leistungsmängel, Tendenz

Gericht: BAG

AZ: 2 AZR 98/96

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 10254

Leitsatz:

1. Das Spannungsverhältnis zwischen § 1 KSchG und Art. 5 GG hat zur Folge, dass weder den unmittelbar für die Berichterstattung und/oder Meinungsäußerung der Zeitschrift tätigen Mitarbeitern der arbeitsrechtliche Bestandsschutz generell versagt werden darf, noch dass die Regeln des KSchG in einer Weise angewendet werden dürfen, die das durch die Verfassung geschützte Recht der Presseunternehmen, frei von fremder Einflussnahme über die Auswahl, Einstellung und Beschäftigung dieser Mitarbeiter zu bestimmen, unberücksichtigt lässt.

2. Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit muss der Arbeitgeber vor jeder Kündigung prüfen, ob eine Umsetzung oder Versetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz möglich und zumutbar ist. Die Kündigung ist daher sozial ungerechtfertigt, da der Betriebsrat beanstandungslos vorgetragen hat, der Redakteur könne auf die freie Stelle in der Nachrichtenredaktion, in der der Redakteur bereits zuvor gearbeitet habe, versetzt werden. Es ist daher unerheblich, ob der Kläger Leistungsmängel beim Schreiben von Magazingeschichten für die Zeitschrift ausgewiesen hat oder nicht (vgl. auch das Urteil der Vorinstanz LAG Düsseldorf, 5 Sa 94797).

Gericht: LAG Düsseldorf

AZ: 5 Sa 947/95

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 10255

Leitsatz:

1. Dem Auflösungsantrag des Arbeitgebers gem. § 9 KSchG konnte nicht entsprochen werden, da allein das subjektive Empfinden des Arbeitgebers, die Vertrauensgrundlage sei zerstört oder irreparabel angegriffen, nicht als ausreichender Sachvortrag angesehen werden kann. Das LAG vermochte auch der Ansicht des Arbeitgebers nicht zu folgen, es handle sich bei den Leistungsmängeln um tendenzbezogene Leistungsmängel; denn nach der Präambel im Arbeitsvertrag stellt sich die Zeitschrift als ein Wirtschaftsmagazin dar, dessen Grundhaltung und -linie vom System der freien, sozialen Marktwirtschaft geprägt ist. Der Redakteur wird darüber hinaus angehalten, diese Linie einzuhalten und die Zeitschrift von allen parteipolitischen und wirtschaftlichen Einflüssen freizuhalten. Es ist in keiner Weise ersichtlich, dass der Redakteur durch die beanstandeten Artikel bzw. deren Ausgestaltung gegen diese Grundsätze verstoßen haben könnte.

2. Die Tendenz der Zeitschrift wird auch nicht durch das zweiseitige von der Firma herausgegebene Anforderungsprofil bestimmt. Es handelt sich bei diesem Anforderungsprofil vielmehr um ein schriftliches Hilfsmittel für die eher handwerksmäßige Gestaltung einer Magazingeschichte. Dieses Anforderungsprofil könnte nämlich unabhängig von der jeweils verfolgten Tendenz von jedem anderen Presseunternehmen erstellt werden. Eine andere Betrachtungsweise würde dazu führen, dass es einem Tendenzunternehmen je nach Ausgestaltung seiner Arbeitsanweisungen überlassen bliebe, auch tendenzneutrale Punkte eines Arbeitsverhältnisses in die Tendenz mit einzubeziehen und damit über die Präambel des Anstellungsvertrages einseitig hinauszugehen.

3. Das LAG vermochte auch die angeblichen Leistungsmängel der kritisierten Geschichte nicht zu erkennen. Es war der Meinung, der Arbeitgeber habe nicht hinreichend substantiiert, worin die Leistungsmängel bestünden. Unstrittig blieb lediglich, dass der Redakteur zwei Geschichten verspätet abgeliefert hatte. Diese Verspätungen rechtfertigten nach Ansicht des LAG aber keine Kündigung.

4. Das Urteil wurde durch das BAG bestätigt (vgl. DJV-Datenbank Juri-Nr. 10254).

Gericht: LAG Köln

AZ: 12 Sa 342/04

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 11531

Leitsatz:

Die Bewertungen im Hinblick auf die Arbeitsleistung sind zu pauschal, als dass darauf eine Kündigung hätte gestützt werden können. Der Arbeitgeber kann nicht lediglich Bewertungen der Vorgesetzten vortragen, sondern muss diese anhand konkreter Umstände für Außenstehende objektivierbar machen.

Thema: Soziale Auswahl, Redakteur

Gericht: ArbG Suhl

AZ: 1 Ca 2760/96

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 10265

Leitsatz:

1. Die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, da keine Sozialauswahl unter allen Redakteuren stattgefunden hat, sondern lediglich die Redakteure der eingestellten Lokalausgaben die Kündigung erhielten. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Verlag sich im Arbeitsvertrag die Zuweisung eines anderen Arbeitsgebietes oder Arbeitsortes vorbehalten hat. Zwar ist richtig, dass nur diejenigen Arbeitnehmer vergleichbar sind und damit in die soziale Auswahl einzubeziehen sind, die der Arbeitgeber im Wege des Direktionsrechts miteinander austauschen kann. Ein derartiges Direktionsrecht ist hier vertraglich eingeräumt worden. Der Arbeitgeber kann sich daher nicht darauf berufen, die Ausübung des vertraglichen Rechts sei unbillig i. S. d. § 315 BGB.

2. Eine Lokalredaktion, die zwar räumlich weit von der sog. Mantelredaktion entfernt ist, aber nicht durch Aufgabenbereiche und Organisation selbständig ist, ist kündigungsschutzrechtlich kein selbständiger Betrieb. Die soziale Auswahl ist daher nicht auf die geschlossene Lokalredaktion zu beschränken.

Gericht: BAG
AZ: 2 AZR 142/99
Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 10989

Leitsatz:

1. Kann ein Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag nur innerhalb eines bestimmten Arbeitsbereichs versetzt werden (im Fall: eine Layouterin/Redakteurin eines großen Verlagshauses nur innerhalb der Redaktion der von ihr betreuten Zeitschrift), so ist bei einer wegen Wegfalls dieses Arbeitsbereichs erforderlichen betriebsbedingten Kündigung keine Sozialauswahl unter Einbeziehung der vom Tätigkeitsfeld vergleichbaren Arbeitnehmer anderer Arbeitsbereiche (Redaktionen anderer Zeitschriften des Verlages) vorzunehmen.

2. Die Entscheidung war auch durch die Tatsache gekennzeichnet, dass nach Ansicht des Gerichts die Klägerin nicht den geringsten Anhaltspunkt dafür vorgetragen hat, dass die Beklagte bei der Art der Vertragsgestaltung unsachlich oder gar willkürlich gehandelt haben könnte. Bekannt ist dagegen, dass in diesem Konzern von der tariflich eingeräumten Möglichkeit, eine Versetzungsklausel zu vereinbaren, im Regelfall Gebrauch gemacht wird. Warum die Klägerin nicht vorgetragen hat, die Layouter in den anderen Redaktionen hätten eine derartige Versetzungsklausel und nur in ihrem Fall sei sie willkürlich nicht vereinbart worden, muss offen bleiben, da die Klägerin kein Gewerkschaftsmitglied war.

Gericht: ArbG München
AZ: 7 Ca 13662/02
Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 11481

Leitsatz:

1. Es handelt sich um eine der Kündigungsschutzklagen, die von Redakteuren angestrengt wurde. Der Arbeitgeber meinte, es käme auf die Sozialauswahl nicht an, da der Kläger als einziger ein bestimmtes Thema betreue.

2. Das Gericht verwarf diese Argumentation, da der Kläger nicht als Redakteur für dieses Thema angestellt worden sei. Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger nicht in der Lage wäre, andere Themengebiete zu betreuen, habe der Verlag nicht vorgetragen. Der Kläger sei daher in die Sozialauswahl mit einzubeziehen gewesen. Die Sozialauswahl wurde daher vom Gericht als falsch eingestuft, da es Mitarbeiter mit kürzerer Betriebszugehörigkeit und ohne Unterhaltspflichten gab.

Gericht: ArbG Koblenz
AZ: 3 Ca 2782/03
Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 11512

Leitsatz:

Die Sozialauswahl war offensichtlich fehlerhaft, da die Mitarbeiter im Bereich Heimatsport nicht mit einbezogen wurden. Der Kläger war nach dem Arbeitsvertrag auch im Bereich Heimatsport für den redaktionellen und produktionstechnischen Bereich einzusetzen. Der Arbeitgeber hatte vorgetragen, man habe von dieser Klausel nur in Notfällen Gebrauch gemacht. Das Gericht kritisierte, der Verlag habe lediglich behauptet, aber nicht weiter dargelegt, weshalb die beiden Sport-Redaktionsarbeitsplätze nicht vergleichbar

seien. Der Verlag hatte vorgetragen, die Redakteure des Heimatsports müssten fachkundig sein, die Spielregeln des Sports kennen und Kenntnis der Sportvereine und ihrer Struktur sowie der Verbände haben. Das Gericht monierte, der Verlag habe nicht dargelegt, weshalb es sich bei diesen Anforderungen nicht um Wissen handele, das sich jeder kurzfristig aneignen könne.

Gericht: LAG Berlin

AZ: 9 Sa 98/92

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 9622

Leitsatz:

1. Bei einer betriebsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber nicht alle Redakteure, sondern nur die vergleichbaren in die Sozialauswahl einbeziehen.
2. Er kann danach differenzieren, ob die Redakteure im gleichen thematischen Gebiet mit entsprechenden Vorkenntnissen tätig sind. Auch die Art des Schreibstils kann berücksichtigt werden.

Gericht: LAG Köln

AZ: 12 Sa 342/04

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 11531

Leitsatz:

Die Sozialauswahl darf sich nicht auf die jeweils betroffene Redaktion beschränken. Es hätte vielmehr geprüft werden müssen, welchem der insgesamt beschäftigten Redakteure die Kündigung am ehesten zugemutet werden kann.

Thema: Sozialauswahl, Punkteschema, Redakteur, Kündigung

Gericht: ArbG Gera

AZ: 5 Ca 3627/96

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 10340

Leitsatz:

1. Bei der Sozialauswahl unter Redakteuren sind Mantel- und Lokalredakteure vergleichbar.
2. Ein Punkteschema zur Sozialauswahl, das Unterhaltspflichten gegenüber dem Ehegatten vernachlässigt und nur gegenüber Kindern berücksichtigt, ist - auch zur Vorauswahl - unzulässig.
3. Ein Missverhältnis bei der Gewichtung der Auswahlkriterien „Unterhaltspflicht, Lebensalter und Betriebszugehörigkeit“ macht die Kündigung unwirksam. Zwei Jahre Betriebszugehörigkeit ergaben gleich viele Punkte wie Unterhaltspflicht gegenüber einem Kind bzw. 49. Lebensjahr.

Thema: Kritik am eigenen Blatt; verhaltensbedingte Kündigung

Gericht: LAG Düsseldorf

AZ: 10 Sa 544/86

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 165

Leitsatz:

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist nicht gerechtfertigt, wenn ein Redakteur in einem Leserbrief, der in einem Konkurrenzblatt veröffentlicht wird, seinen Arbeitgeber kritisiert. Der Redakteur ist insoweit durch sein aus Art. 5 Abs. 1 GG folgendes Recht auf freie Meinungsäußerung geschützt.

Thema: Änderungskündigung, Eingruppierung, GTV Tageszeitungen

Gericht: LAG Sachsen-Anhalt

AZ: 5 Sa 624/97

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri-Nr. 10344

Leitsatz:

1. Bei der gerichtlichen Überprüfung einer Änderungskündigung nach Annahme der Änderungskündigung unter Vorbehalt ist Prüfungsmaßstab allein das Änderungsangebot, da nicht der Bestand, sondern der Inhalt des Arbeitsverhältnisses im Streite ist. Aus diesem Prüfungsmaßstab folgt, dass eine Abwägung zwischen Kündigungsgründen i.S.v. § 1 Abs. 2 KSchG einerseits und der Zumutbarkeit neuer Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer aufgrund des Änderungsangebots andererseits vorzunehmen ist.

2. Eine betriebsbedingte Änderungskündigung kommt grundsätzlich auch bei notwendigen Herabgruppierungen in Betracht. Dagegen kann eine in Verkennung tariflicher Bestimmungen rechtsgrundlos gezahlte tarifliche Vergütung ohne weiteres berichtigt werden, sofern nicht gleichzeitig ein einzelvertraglicher Vergütungsanspruch besteht.

3. Liegt eine bestandsfeste einzelvertragliche Zusage vor, kann die irrtümliche Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine zu hohe Vergütungsgruppe ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Änderungskündigung zum Zweck der Rückführung in die richtige Vergütungsgruppe abgeben.

4. Eine Änderungskündigung kann auch dann zulässig sein, wenn durch Änderung der tatsächlichen Verhältnisse die bisherige tarifliche Eingruppierung nicht mehr zutrifft und eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit im Rahmen der bisherigen Tätigkeitsmerkmale nicht besteht.

5. Der Sachvortrag des Arbeitgebers, ein Redakteur nehme die Tätigkeit als Chef vom Dienst lediglich gelegentlich wahr, ist nicht ausreichend, um eine Herabgruppierung des Redakteurs (hier von Vergütungsgruppe V a nach Vergütungsgruppe III GTV Tageszeitungen) zu rechtfertigen. Der Darlegungs- und Beweislast kommt der Arbeitgeber nur nach, wenn er im einzelnen vorträgt, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers lediglich die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe erfüllt, die vom Arbeitgeber angestrebt ist.

6. Vergleiche auch den gleich gelagerten Fall ArbG Magdeburg AZ 8 Ca 7303/96, Urteil vom 7. 8. 1997, der die Änderungskündigung eines stellvertretenden Ressortleiters Sport betrifft. Dieser sollte zukünftig als Redakteur nach der Änderungskündigung arbeiten und sollte von der Tarifgruppe V aa GTV Tageszeitungen in die Tarifgruppe III GTV Tages-

zeitungen herabgruppiert werden. Die Änderungskündigung wurde mit der Begründung ausgesprochen, dass die Funktion des stellvertretenden Ressortleiters nach der Entscheidung eines Verlegers ersatzlos entfällt, um im Betrieb möglichst flache Leitungsebenen einzusetzen.

Das Arbeitsgericht hat die Begründung der Änderungskündigung verneint, weil der Verlag in den eigenen Ausführungen selbst angegeben hat, dass die Tätigkeit des Kollegen trotz Wegfalls der Funktion des stellvertretenden Ressortleiters unverändert bleibe. Dies wurde sowohl dem Betriebsrat als auch den Kollegen mitgeteilt.

Redaktion: Gerda Theile