

Aktenzeichen: 2 AZR 235/08
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 8. Oktober 2009
- 2 AZR 235/08 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 11. April 2007
- 22 Ca 467/07 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 30. Oktober 2007
- 8 Sa 460/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Änderungskündigung - Störung der Geschäftsgrundlage

Gesetze:

KSchG §§ 1, 2; BGB § 313; Manteltarifvertrag für die Angestellten der bayerischen Metall- und Elektroindustrie (MTV-Ang) vom 31. Oktober/ 2. November 1970 idF vom 24. Mai 2002 § 1; Entgelttrahmentarifvertrag für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (ERA-TV) vom 1. November 2005 § 1; ERA-Einführungstarifvertrag für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (ERA-ETV) vom 1. November 2005 §§ 1, 2

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelsachen



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 235/08
8 Sa 460/07
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Oktober 2009

URTEIL

Schmidt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Oktober 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft, den Richter am Bundesarbeitsgericht Schmitz-Scholemann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger sowie die ehrenamtlichen Richter Beckerle und Eulen für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 30. Oktober 2007 - 8 Sa 460/07 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen, auf betriebliche Erfordernisse gestützten Änderungskündigung. 1

Der 1962 geborene Kläger ist seit Juli 1990 bei der Beklagten tätig. Die Zeit seit 15. Januar 1989 wurde als Zeit der Betriebszugehörigkeit anerkannt. Auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags vom 22. November 2001 wurde er als „Leiter Einkauf Energic HB-Stoff-TLBH ... im außertariflichen Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt“. Sein Jahresgehalt betrug bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden zuletzt 76.517,00 Euro brutto. Es setzte sich zusammen aus einem Jahresgrundgehalt, zahlbar in zwölf monatlichen Teilbeträgen zu je 5.615,00 Euro brutto, und einem variablen Gehaltsbestandteil von 9.137,00 Euro brutto, der bei vollständiger Erfüllung vereinbarter Ziele anfiel. In dem Vertrag ist ua. geregelt: 2

„4. Urlaub

Der jährliche Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage ...

...

11. Kündigung

Der Vertrag ist mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende kündbar.

...

Nach mindestens 25jähriger ununterbrochener Unternehmenszugehörigkeit - gerechnet ab dem vollendeten 30. Lebensjahr - kann der Arbeitsvertrag durch M nur aus wichtigem Grunde gekündigt werden. Dies gilt nicht nach Eintritt der Erwerbsunfähigkeit, nach Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie für Änderungskündigung.“



Die Beklagte ist ein Unternehmen der Metallindustrie und beschäftigt regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer. Sie ist Mitglied des Verbands der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. (VBM). 3

Am 1. November 2005 vereinbarten der VBM und die Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Bayern, einen Entgeltrahmentarifvertrag (ERA-TV) mit Anhang Orientierungsbeispiele, einen Entgelttarifvertrag und einen ERA-Einführungstarifvertrag (ERA-ETV). 4

Im ERA-TV vom 1. November 2005 heißt es ua.: 5

„§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

...

3. Persönlich: Für alle Arbeitnehmer, die unter den persönlichen Geltungsbereich der Manteltarifverträge für die bayerische Metall- und Elektroindustrie fallen, mit Ausnahme der Auszubildenden.“

Der ERA-ETV vom 1. November 2005 lautet auszugsweise: 6

„§ 1 Geltungsbereich

Es gilt der gleiche räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich wie in § 1 des Entgeltrahmentarifvertrages für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (ERA-TV) in seiner jeweils geltenden Fassung.

§ 2 Einführungszeitraum

...

In dem Zeitraum vom 1.10.2006 bis zum 30.9.2009 können die Betriebe den ERA-TV stichtagsbezogen einführen.

Ab 1.10.2009 gilt der ERA-TV verbindlich für alle Betriebe. Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann der ERA-TV betrieblich auch nach diesem Zeitpunkt eingeführt werden.

Der ERA-TV ersetzt zum Stichtag im Betrieb die entsprechenden Bestimmungen des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrages.

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, über die Vorgehensweise bei der Einführung des ERA-TV im Betrieb eine

freiwillige Betriebsvereinbarung abzuschließen.“

Der Manteltarifvertrag für die Angestellten der bayerischen Metall- und Elektroindustrie (*MTV-Ang*) vom 31. Oktober/2. November 1970, zuletzt in der seit 1. Juli 2002 geltenden Fassung vom 24. Mai 2002, bestimmt in § 1 Ziff. 3 zu seinem Geltungsbereich:

„Persönlich:

(I) ...

(II) Nicht als Angestellte i.S. dieses Vertrages gelten:

...

d) sonstige Angestellte, deren Gehalt auf außertariflicher Grundlage über den Rahmen des höchsten Tarifsatzes der Gruppe VII um 25 v.H. hinausgehend geregelt ist.“

Am 12. Oktober 2006 schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat eine „Rahmen-Betriebsvereinbarung über die Einführung der Tarifverträge zum ‚Entgelt-Rahmenabkommen‘ (ERA)“ (*Rahmen-BV*). In deren § 8 verständigten sich die Betriebsparteien darauf, alle Vorbereitungen zu treffen, um eine Umstellung der Entgelte zum 1. Januar 2007 zu ermöglichen. Laut ihres § 2 Satz 2 gilt die Betriebsvereinbarung „für alle tariflichen MitarbeiterInnen der M GmbH“.

Mit Schreiben vom 14. Dezember 2006 hörte die Beklagte den Betriebsrat zu ihrer Absicht an, den Kläger im Wege der Änderungskündigung in den ERA-TV einzugliedern, ihn in die Entgeltgruppe 11 ERA-TV einzugruppieren und damit seine „Entleitung“ zu verbinden. Zugleich beantragte sie die Zustimmung zur Eingruppierung. Der Betriebsrat widersprach sowohl der Änderungskündigung als auch der „AT-Rückführung“ des Klägers.

Mit Schreiben vom 22. Dezember 2006 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien ordentlich zum 30. Juni 2007. Zugleich bot sie dem Kläger an, ihn ab 1. Juli 2007, bei gleichzeitiger Versetzung auf die Stelle „Koord. Q-Management indirektes Material“ und Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 ERA-TV, auf der Grundlage eines „Arbeitsvertrags Tarifangestellter“ mit einer regelmäßigen (*tariflichen*) wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden



weiterzubeschäftigen. Dabei sollte, befristet für die Zeit vom 1. Juli 2007 bis zum 31. Dezember 2008, die wöchentliche Arbeitszeit auf der Grundlage von § 3 Ziff. 1 MTV-Ang auf 40 Stunden angehoben werden. Wegen des weiteren Inhalts des Änderungsangebots nahm die Beklagte auf beigefügte Zusatzvereinbarungen Bezug. Der „Arbeitsvertrag Tarifangestellter“ lautet auszugsweise:

„§ 2 Entgelt

Das Bruttoentgelt beträgt € 5.321,00

Dieser Betrag setzt sich wie folgt zusammen

Tarifentgelt der Entgeltgruppe 11 € 3.782,00

Tarifliche Leistungszulage (14%) € 529,00

Übertarifliche Zulage € 1.010,00

Das Bruttogehalt basiert auf einer Arbeitszeit von wöchentlich 35 Stunden.

Die übertarifliche Zulage stellt eine freiwillige Leistung dar und wird dem Mitarbeiter bis 31. Dezember 2008 zugesichert.

...

§ 3 Kündigungsfristen

Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden. ...

...

§ 5 Urlaub

Der Umfang des jährlichen Urlaubsanspruches richtet sich nach den gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Bestimmungen. Die zeitliche Festlegung muss im Einvernehmen mit der Firma erfolgen.

...

§ 8 Sonstige Regelungen

... Im Übrigen gelten für das Arbeitsverhältnis die Arbeitsordnung, die sonstigen Betriebsvereinbarungen, Richtlinien und die allgemeinen Anweisungen der Firma sowie die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung.“

In einer der Zusatzvereinbarungen heißt es:

„§ 1 Arbeitszeit

11



Herr K
wird mit Wirkung vom 01.07.2007 befristet bis 31.12.2008
40 Stunden pro Woche beschäftigt.

§ 2 Vergütung

Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von
35 Stunden beträgt das derzeitige
Entgelt € 5.321,00

Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von
40 Stunden beträgt das derzeitige
Entgelt € 6.081,00

§ 3 Sonstiges

Die abhängigen Leistungen wie z. B. Urlaubsgeld, Weih-
nachtsgeld werden anteilig ermittelt.“

Der Kläger nahm das Änderungsangebot unter Vorbehalt an und erhob
Änderungsschutzklage. Er hat die Ansicht vertreten, die Änderungen der
Arbeitsbedingungen seien sozial ungerechtfertigt. Seine arbeitsvertraglich
begründete Stellung als „AT-Angestellter“ werde durch die Änderungen im
Tarfbereich nicht berührt, da er weder dem persönlichen Geltungsbereich des
ERA-TV noch dem der Rahmen-BV unterfalle. Das Änderungsangebot enthalte
zudem eine nicht gerechtfertigte Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen,
insbesondere hinsichtlich des Entgelts und des ihm vertraglich zugesicherten
besonderen Kündigungsschutzes. Die Beklagte beschäftige im Übrigen auch
weiterhin außertarifliche Arbeitnehmer.

12

Der Kläger hat, soweit noch von Bedeutung, beantragt

13

festzustellen, dass die Änderung der Bedingungen des
zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses
durch die von der Beklagten mit Schreiben vom
22. Dezember 2006 ausgesprochene Kündigung sozial
ungerechtfertigt ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgebracht,
sie habe sich stets innerhalb der für sie geltenden tariflichen Ordnung bewegen
wollen und den Kläger nur deshalb als außertariflichen Angestellten beschäftigt,
weil im Zeitpunkt des Vertragsschlusses seine Tätigkeit in den tariflichen Ver-
gütungsgruppen nicht abgebildet gewesen sei. Das habe sich mit Inkrafttreten

14



des ERA-TV und ihrer Entscheidung, den Tarifvertrag zum 1. Januar 2007 einzuführen, geändert. Die Tätigkeit des Klägers erfülle die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 ERA-TV und finde sich im Orientierungsbeispiel Nr. 37 wieder. Seine Stelle sei damit nicht mehr der Ebene des erweiterten Führungskreises zuzuordnen und habe notwendig „entleitet“ werden müssen. Angesichts der gravierenden Änderungen im Tarifgefüge sei ihr ein Festhalten an den ursprünglichen Vertragsbedingungen nicht mehr zumutbar. Die Sach- und Interessenlage unterscheide sich nicht wesentlich von der korrigierenden Rückgruppierung. Jedenfalls sei die Geschäftsgrundlage für den „AT-Status“ entfallen. Die angebotenen Vertragsänderungen seien zur Herstellung von Lohngerechtigkeit und zur Wahrung des Betriebsfriedens erforderlich. Sie seien auch verhältnismäßig. Sie entsprächen den in ihrem Betrieb bei Tarifangestellten verwendeten Standardarbeitsverträgen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag weiter, die Klage abzuweisen.

15

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten hat keinen Erfolg. Die Vorinstanzen haben zu Recht entschieden, dass die dem Kläger im Zusammenhang mit der Kündigung vom 22. Dezember 2006 angetragene Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt und unwirksam ist.

16

I. Eine betriebsbedingte Änderungskündigung iSv. § 2 KSchG ist sozial ungerechtfertigt, wenn nicht die Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3 KSchG vorliegen. Dabei ist die soziale Rechtfertigung der Änderung der Arbeitsbedingungen zu überprüfen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist das Änderungsangebot des Arbeitgebers daran zu messen, ob es durch dringende betriebliche Erfordernisse iSd. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt ist

17



und sich der Arbeitgeber darauf beschränkt hat, solche Änderungen anzubieten, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss (*st. Rspr., Senat 15. Januar 2009 - 2 AZR 641/07 - Rn. 14, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 141; 29. November 2007 - 2 AZR 388/06 - Rn. 20, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 136 = EzA KSchG § 2 Nr. 69*). Dieser Maßstab gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer das Änderungsangebot abgelehnt oder unter Vorbehalt angenommen hat (*Senat 15. Januar 2009 - 2 AZR 641/07 - Rn. 14 mwN, aaO*).

Ob der Arbeitnehmer eine ihm vorgeschlagene Änderung billigerweise hinnehmen muss, ist nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu prüfen (*Senat 15. Januar 2009 - 2 AZR 641/07 - Rn. 15, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 141; 29. November 2007 - 2 AZR 388/06 - Rn. 40, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 136 = EzA KSchG § 2 Nr. 69*). Die Änderungen müssen geeignet und erforderlich sein, um den Inhalt des Arbeitsvertrags den geänderten Beschäftigungsmöglichkeiten anzupassen. Diese Voraussetzungen müssen für alle angebotenen Änderungen vorliegen. Ausgangspunkt ist die bisherige vertragliche Regelung. Die angebotenen Änderungen dürfen sich von deren Inhalt nicht weiter entfernen, als zur Erreichung des angestrebten Ziels erforderlich ist (*Senat 15. Januar 2009 - 2 AZR 641/07 - Rn. 15, aaO; 26. Juni 2008 - 2 AZR 139/07 - Rn. 17, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 138 = EzA KSchG § 2 Nr. 71*).

II. Diesen Anforderungen wird das dem Kläger mit der Kündigung vom 22. Dezember 2006 unterbreitete Änderungsangebot nicht gerecht. Dabei kann mit dem Landesarbeitsgericht zugunsten der Beklagten unterstellt werden, dass die zuletzt ausgeübte Tätigkeit des Klägers die tariflichen Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 ERA-TV erfüllt. Auch dann ist die ihm angetragene Vertragsänderung sozial ungerechtfertigt iSd. §§ 2, 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG. Die Beklagte hat keine dringenden betrieblichen Erfordernisse dargelegt, die im Zeitpunkt der Kündigung einer Weiterbeschäftigung des Klägers zu den Bedingungen seines bisherigen Arbeitsvertrags entgegenstanden.



1. Die Beklagte hat keine Organisationsentscheidung getroffen, die sich auf die vom Kläger auszuübende Tätigkeit inhaltlich ausgewirkt oder das Anforderungsprofil der von ihm besetzten Stelle geändert hätte. 20
- a) Soweit die Beklagte eine „Entleitung“ der Stelle anstrebt, betrifft dies deren organisatorische Zuordnung zum erweiterten Führungskreis. Anhaltspunkte dafür, dass mit der Aufhebung dieser Zuordnung Änderungen der Befugnisse des Klägers oder der Anforderungen an seine Qualifikation verbunden sind, liegen nicht vor. 21
- b) Die Möglichkeit, den Kläger zu seinen bisherigen Arbeitsbedingungen zu beschäftigen, ist - entgegen der Auffassung der Beklagten - auch nicht wegen einer betrieblich veranlassten Änderung des bisherigen Stellen- und Anforderungsprofils entfallen. Zwar kann eine unternehmerische Entscheidung zur Umstrukturierung des Betriebs oder einzelner Arbeitsplätze auch das Anforderungsprofil der verbleibenden Arbeitsplätze erfassen (*vgl. Senat 10. Juli 2008 - 2 AZR 1111/06 - Rn. 24 f. mwN, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 181 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 163; 7. Juli 2005 - 2 AZR 399/04 - Rn. 32, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 138 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 138*). Damit haben aber die Festlegung von Tätigkeitsmerkmalen in einem tariflichen Entgeltgruppenschema und dessen Anwendung im Betrieb nichts zu tun. Das Anforderungsprofil beschreibt die Anforderungen an die Fähigkeiten des Arbeitsplatzinhabers, die sich unmittelbar aus der übertragenen Arbeitsaufgabe und/oder aus einem vom Arbeitgeber festgelegten Stellenprofil ergeben. Demgegenüber bestimmt sich nach den tariflichen Eingruppierungskriterien, wo die so ausgestaltete Tätigkeit des Arbeitnehmers in das tarifliche Entgelt-schema einzureihen ist. 22
2. Die Beklagte hat keine Änderungen des Arbeitsvolumens des Klägers aufgezeigt. Es geht ihr allein um die Änderung der materiellen Arbeitsbedingungen. Diese wiederum stützt sie ausdrücklich nicht auf wirtschaftliche Gründe. Mögliche Gehaltseinbußen des Klägers seien nicht das Ziel ihrer 23



Kündigung, sondern hinzunehmende Folge der lediglich die Tarifänderungen widerspiegelnden Änderungen der Arbeitsbedingungen.

3. Die Neuordnung der tariflichen Entgeltstruktur begründet kein dringendes betriebliches Erfordernis zur Änderung der Arbeitsbedingungen des Klägers. 24
- a) Die Parteien haben einzelvertraglich die Beschäftigung des Klägers im außertariflichen Angestelltenverhältnis vereinbart. Nach ihrem Willen sollten damit tarifvertragliche Regelungen auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung finden. 25
- b) Der Arbeitgeber bleibt grundsätzlich an den einmal geschlossenen Arbeitsvertrag gebunden, selbst wenn er später Arbeitnehmer zu für ihn günstigeren Bedingungen einstellen könnte. Dies gilt sowohl bei einem Tarifwechsel als auch bei Inkrafttreten einer neuen gesetzlichen Regelung (*Senat 12. Januar 2006 - 2 AZR 126/05 - Rn. 21, 22, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 82 = EzA KSchG § 2 Nr. 56*). 26
- c) Das bloße Interesse eines tarifgebundenen Arbeitgebers, die Arbeitsbedingungen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu vereinheitlichen, ist kein Kündigungsgrund iSd. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG. Es fehlt an einem (*dringenden*) betrieblichen Erfordernis. Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmern, mit denen er individualvertraglich günstigere oder vollkommen andere Regelungen vereinbart hat, als dies dem allgemeinen betrieblichen oder tariflichen Niveau entspricht, ihre Rechtsstellung nicht unter Berufung auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz entziehen (*vgl. Senat 12. Januar 2006 - 2 AZR 126/05 - Rn. 28, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 82 = EzA KSchG § 2 Nr. 56*). Der Gleichbehandlungsgrundsatz dient der Begründung von Rechten, nicht deren Einschränkung (*Senat 12. Januar 2006 - 2 AZR 126/05 - Rn. 28, aaO; 16. Mai 2002 - 2 AZR 292/01 - zu B II 4 der Gründe, EzA KSchG § 2 Nr. 46; KR/Rost 9. Aufl. § 2 KSchG Rn. 109a; v. Hoyningen-Huene/Linck KSchG 14. Aufl. § 2 Rn. 170*). Soweit sich die Beklagte darauf beruft, ohne Anpassung der Arbeitsbedingungen des Klägers an das Tarifniveau sei mit 27



einer Störung des Betriebsfriedens und einer Beeinträchtigung der Motivation eines Teils der Belegschaft zu rechnen, benennt sie keine konkreten Tatsachen, die diese Behauptung stützten. Schon deshalb können die angeführten Umstände eine Änderung der Arbeitsbedingungen nicht rechtfertigen.

d) Ebenso wenig vermögen das die Grundsätze, nach denen eine Änderungskündigung zum Zweck der Beseitigung einer irrtümlich zu hohen Eingruppierung zulässig sein kann (vgl. Senat 15. März 1991 - 2 AZR 582/90 - zu B III 1 der Gründe mwN, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 28 = EzA KSchG § 2 Nr. 16). Entgegen der Auffassung der Beklagten sind sie im Streitfall nicht anwendbar. 28

aa) Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, der einen Arbeitnehmer irrtümlich in eine zu hohe Vergütungsgruppe eingruppiert hat, kann zur Rückgruppierung des Arbeitnehmers im Wege der Änderungskündigung berechtigt sein. Das dringende betriebliche Erfordernis iSd. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG beruht dabei auf der Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers zu sparsamer Haushaltsführung und dem Umstand, dass die Eingruppierung des Arbeitnehmers lediglich Normvollzug darstellt (vgl. Senat 15. März 1991 - 2 AZR 582/90 - zu B III 3 b der Gründe, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 28 = EzA KSchG § 2 Nr. 16). 29

bb) Es bedarf im Streitfall keiner Erörterung, ob diese Erwägungen uneingeschränkt auf den Bereich der Privatwirtschaft übertragbar sind (vgl. zur Problematik Bröhl BB 2007, 437, 438; Schaub BB 1996, 1058, 1060). Der vorliegende Sachverhalt ist mit einer irrtümlich zu hohen Eingruppierung nicht vergleichbar. Die Tätigkeit des Klägers war bei Vertragsschluss in der maßgeblichen tariflichen Gehaltsgruppenordnung nicht abgebildet. Ein Irrtum der Beklagten über die zutreffende - tarifliche - Eingruppierung lag damit nicht vor. Unabhängig davon knüpft § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV-Ang, soweit er Angestellte aus dem persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags ausnimmt, nicht daran an, ob deren Tätigkeit von den tariflichen Gehaltsgruppen erfasst wird. Maßgebend ist vielmehr, ob der Arbeitgeber mit dem Angestellten ein Gehalt vereinbart hat, das mindestens 25 % über dem höchsten Tarifsatz der 30



Gehaltsgruppe VII MTV-Ang iVm. der jeweiligen Tarifvereinbarung über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie liegt. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, mit einem Angestellten, dessen Tätigkeit im tariflichen Gehaltsgruppenschema nicht abgebildet ist, ein „AT-Arbeitsverhältnis“ zu begründen und ein entsprechend hohes Gehalt zu vereinbaren, lässt sich dem Tarifvertrag nicht entnehmen. Kommt es nach dem MTV-Ang für den „AT-Status“ allein auf die Höhe des vereinbarten Gehalts an, stellt der Abschluss eines auf dieser Basis geschlossenen „AT-Vertrags“ nicht bloßen Normvollzug dar.

- e) Die Änderungen der Arbeitsbedingungen des Klägers sind auch nicht unter dem Gesichtspunkt einer Störung der Geschäftsgrundlage gerechtfertigt. 31
- aa) Das Kündigungsrecht ist gegenüber einer Anpassung nach § 313 BGB lex specialis (*Senat 12. Januar 2006 - 2 AZR 126/05 - Rn. 29, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 82 = EzA KSchG § 2 Nr. 56*). Das bedeutet nicht, dass Tatbestände, die für eine Störung oder den Wegfall der Geschäftsgrundlage herangezogen werden könnten, in kündigungsrechtlicher Hinsicht außer Betracht bleiben müssten. Derartige Sachverhalte sind aber im Rahmen der §§ 2, 1 KSchG zu würdigen (*KR/Rost 9. Aufl. § 2 KSchG Rn. 54k mwN*). 32
- bb) Es ist nicht zu erkennen, dass mit der betrieblichen Einführung des ERA-TV zum 1. Januar 2007 und der damit verbundenen grundlegenden Neuordnung der tariflichen Entgeltordnung eine Störung der Geschäftsgrundlage eingetreten wäre, die eine Vertragsanpassung gemäß dem mit der Änderungskündigung unterbreiteten Angebot verlangte. 33
- (1) Nach § 313 BGB ist ein Vertrag anzupassen, wenn Umstände, die zu seiner Grundlage geworden sind, sich schwerwiegend verändert haben. Geschäftsgrundlage sind die bei Vertragsschluss bestehenden gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien oder die dem Geschäftsgegner erkennbaren und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen einer Vertragspartei vom Vorhandensein oder künftigen Eintritt bestimmter Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien auf diesen Vorstellungen aufbaut (*BAG 25. Juli 1990*) 34



- 5 AZR 394/89 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 65, 290; BGH 8. Februar 2006 - VIII ZR 304/04 - zu II 1 a der Gründe, ZIP 2006, 765). Voraussetzung für eine Vertragsanpassung ist, dass die Parteien den Vertrag nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen hätten, wenn sie die Änderung vorausgesehen hätten, und dass einem Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der vertraglichen oder gesetzlichen Risikoverteilung, das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann (vgl. BAG 29. Januar 2008 - 3 AZR 42/06 - Rn. 58, AP BetrVG 1972 § 87 Nr. 13 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 14). Auch Gesetzesänderungen können die Geschäftsgrundlage eines Vertrags so verändern, dass Leistung und Gegenleistung nicht mehr in dem zuvor vereinbarten Verhältnis stehen und die vertraglichen Absprachen nach den Regeln über den Wegfall oder die Änderung der Geschäftsgrundlage anzupassen sind (BAG 25. Juli 1990 - 5 AZR 394/89 - zu II 2 a der Gründe, aaO).

(2) Danach ist der Beklagten wegen Aufnahme der Tätigkeit des Klägers in die Entgeltgruppe 11 ERA-TV das Festhalten am bisherigen „AT-Vertrag“ nicht unzumutbar. Eine im kündigungsrechtlichen Sinne beachtliche Äquivalenzstörung zwischen Leistung und Gegenleistung ist damit nicht verbunden. Es liegt im Risikobereich des Arbeitgebers, dass er die Tätigkeit des Arbeitnehmers im Rahmen eines frei ausgehandelten Vertrags höher dotiert, als dies einer späteren tariflichen Bewertung entspricht. Ohnehin sind Tariflöhne Mindestlöhne. Dem Arbeitgeber ist es grundsätzlich nicht verwehrt, seine Arbeitnehmer übertariflich zu vergüten (so schon BAG 24. Mai 1960 - 3 AZR 444/57 - AP BGB § 620 Änderungskündigung Nr. 2). Es kommt hinzu, dass gem. § 1 Ziff. 3 ERA-TV dessen Regelungen nur für Arbeitnehmer gelten, die unter den persönlichen Geltungsbereich der Manteltarifverträge für die bayerische Metall- und Elektroindustrie fallen. Aufgrund des im Zeitpunkt der Änderungskündigung unverändert fortgeltenden § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV-Ang idF vom 24. Mai 2002 kam es damit für die Stellung eines Arbeitnehmers als außertariflicher Angestellter weiterhin darauf an, ob sein Gehalt 25 % über dem Gehalt der Gehaltsgruppe VII MTV-Ang lag. Der Kläger wurde folglich - unabhängig von einer bestehenden Gewerkschaftszugehörigkeit - von

35

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



den Regelungen des ERA-TV und des ERA-ETV nicht erfasst. Das gleiche gilt für die Regelungen der Rahmen-BV. Auch sie gelten gem. § 2 Satz 2 Rahmen-BV nur für die „tariflichen MitarbeiterInnen“ der Beklagten. Die Einführung des ERA-TV und die damit verbundene Neuordnung der tariflichen Entgeltgruppenordnung sollte demzufolge auf den Status der außertariflichen Angestellten und deren Beschäftigungsverhältnisse ersichtlich - vorerst - keinen Einfluss haben. Dies wird bestätigt durch Ziff. 3 des Verhandlungsergebnisses vom 1. November 2005 zum Abschluss eines Gemeinsamen Entgeltrahmentarifvertrags für die bayerische Metall- und Elektroindustrie. Danach „gilt auch nach der betrieblichen Einführung des ERA-TV bis zur Vereinbarung eines gemeinsamen Manteltarifvertrages die ‚AT-Grenze‘ des § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV-Ang, d.h. sie berechnet sich weiterhin bezogen auf das jeweils geltende höchste Tarifgehalt (Gehaltsgruppe VII, 4. Berufsjahr)“. Ein gemeinsamer Manteltarifvertrag für alle Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie mit Ausnahme der Auszubildenden, der auch eine Neuregelung des Gehaltsabstands enthält, wurde erst am 23. Juni 2008 mit Wirkung zum 1. Juli 2008 abgeschlossen.

4. Fehlt es bereits an einem die Änderungen der Arbeitsbedingungen rechtfertigenden dringenden betrieblichen Erfordernis, kommt es nicht mehr darauf an, ob sich das umstrittene Änderungsangebot auch aus anderen Gründen als unwirksam erweist.

36

Kreft

Schmitz-Scholemann

Berger

Beckerle

Jan Eulen



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))

