

Aktenzeichen: 2 AZR 371/94
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 26. Januar 1995
- 2 AZR 371/94 -

I. Arbeitsgericht
Siegburg

Urteil vom 06. Oktober 1993
- 3 Ca 2118/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 22. Februar 1994
- 5 Sa 1100/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja



Entscheidungsstichwort:

Ferienüberhang bei Musikschullehrern - Änderungskündigung zur Erhöhung der Unterrichtsstunden außerhalb der Schulferien bei gleichbleibender Vergütung

Gesetz:

KSchG §§ 1, 2, 4, 7, 8; BAT § 15 Abs. 1, SR 2 1 II; BGB
§§ 315, 812, 818 Abs. 2

Leitsätze:

1. Die SR 2 1 II BAT für Angestellte als Lehrkräfte an Musikschulen im Bereich der VKA enthalten keine von § 15 Abs. 1 BAT abweichende Regelung, sondern bestimmen in Nr. 2 Abs. 1 lediglich, bei welcher vertraglich vereinbarten Unterrichtsstundenzahl ein Musikschullehrer vollbeschäftigt ist (im Anschluß an BAG Urteil vom 13. Februar 1992 - 6 AZR 149/90 - AP Nr. 21 zu § 15 BAT, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

2. Soweit arbeitsvertraglich nichts anderes vereinbart ist, kann der kommunale Arbeitgeber bei einer während der Schulferien geschlossenen Musikschule in den Grenzen des § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT von den Musikschullehrern die Ableistung einer solchen Gesamtzahl von Unterrichtsstunden einfordern, wie sie bei einem während der Schulferien durchgehenden Musikschulunterricht anfallen würde (vgl. auch BAG Urteil vom 13. Februar 1992 - 6 AZR 149/90 -, aaO; Urteil vom 15. Oktober 1987 - 6 AZR 530/85 - EzBAT § 15 Nr. 12).

3. Der Entschluß des Arbeitgebers, die von ihm getragene Musikschule während der allgemeinen Schulferien geschlossen zu halten und außerhalb der Ferien einen gleichmäßigen Unterricht anzubieten, ist eine organisatorische Entscheidung, die im Kündigungsrechtsstreit nicht auf ihre Zweckmäßigkeit, sondern nur darauf überprüft werden kann, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (vgl. BAG Urteil vom 26. Juni 1975 - 2 AZR 499/74 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 371/94

5 Sa 1100/93 Köln

Verkündet am
26. Januar 1995

Jatz,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Januar 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Dr. Fischermeier sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Bartz und die ehrenamtliche Richterin Engel 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 Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Köln vom 22. Februar 1994
- 5 Sa 1100/93 - wird auf ihre Kosten zurückge-
wiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Beklagte ist Trägerin einer kommunalen Musikschule.
Die Klägerin war bis Januar 1994 bei ihr als Teilzeitkraft ange-
stellte Musikschullehrerin. Im Arbeitsvertrag waren eine durch-
schnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 12,67 Un-
terrichtsstunden á 45 Minuten und die Anwendung des BAT vorgese-
hen. Die Sonderregelungen 2 1 II BAT (Sonderregelungen für Ange-
stellte als Lehrkräfte an Musikschulen im Bereich der VKA), in
Kraft seit 1. März 1987, bestimmen unter anderem folgendes:

"Nr. 2

Zu §§ 15 und 15 a - Regelmäßige Arbeitszeit - Ar-
beitszeitverkürzung durch freie Tage -

(1) Vollbeschäftigt ist ein Musikschullehrer,
wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte durch-
schnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit
30 Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten (= 1350
Unterrichtsminuten) beträgt. Ist die Dauer einer
Unterrichtsstunde auf mehr oder weniger als 45
Minuten festgesetzt, tritt an die Stelle der 30
Unterrichtsstunden die entsprechende Zahl von Un-
terrichtsstunden.

(2) Die Freistellung nach § 15 a ist während der
unterrichtsfreien Zeit zu gewähren.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Bei der Festlegung der Zahl der Unterrichtsstun-
den ist berücksichtigt worden, daß der Musik-
schullehrer neben der Erteilung von Unterricht
insbesondere folgende Aufgaben zu erledigen hat:



a) Vor- und Nachbereitung des Unterrichts (Vorbereitungszeiten), b) Abhaltung von Sprechstunden, c) Teilnahme an Schulkonferenzen und Elternabenden, d) Teilnahme am Vorspiel der Schüler, soweit dieses außerhalb des Unterrichts stattfindet, e) Mitwirkung an Veranstaltungen der Musikschule sowie Mitwirkung im Rahmen der Beteiligung der Musikschule an musikalischen Veranstaltungen (z. B. Orchesteraufführungen, Musikwochen und ähnliche Veranstaltungen), die der Arbeitgeber, einer seiner wirtschaftlichen Träger oder ein Dritter, dessen Träger der Arbeitgeber ist, durchführt, f) Mitwirkung an Musikwettbewerben und ähnlichen Veranstaltungen, g) Teilnahme an Musikschulfreizeiten an Wochenenden und in den Ferien.

Nr. 3 zu Abschnitt XI - Urlaub -

Der Angestellte ist verpflichtet, seinen Urlaub während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen; außerhalb des Urlaubs kann er während der unterrichtsfreien Zeit zur Arbeit herangezogen werden."

Die Klägerin erhielt auch in der unterrichtsfreien Zeit, welche sich an den allgemeinen Schulferien (ca. 13 Wochen) orientierte, ein monatliches Gehalt, und zwar zeitanteilig der entsprechenden Vollzeitvergütung. Der Urlaubs- und Arbeitszeitverkürzungsanspruch der Klägerin belief sich aber nur auf 31 Tage. Um die Differenz (sog. "Ferienüberhang") im wesentlichen auszugleichen und einem Ratsbeschuß vom 7. Dezember 1992 über einen Abbau der städtischen Stellen um 1,5 % nachzukommen, hat die Beklagte nach Einholung der Zustimmung des Personalrats mit Schreiben vom 11. August 1993 der Klägerin zum 30. September 1993 eine Änderungskündigung mit dem Ziel ausgesprochen, die wöchentlichen Unterrichtsstunden bei unveränderter Vergütung außerhalb der Ferien um 2 zu erhöhen. Ein entsprechendes Änderungsangebot hatten zuvor die meisten anderen Musikschullehrer angenommen, die Klägerin hat demgegenüber das mit der Änderungskündigung verbundene



Angebot lediglich unter dem Vorbehalt angenommen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist.

Letzteres macht die Klägerin im vorliegenden Rechtsstreit geltend. Sie hat unter Hinweis auf die von ihr zusätzlich zur eigentlichen Unterrichtstätigkeit wahrzunehmenden Aufgaben im Sinn der Protokollerklärung zu Abs. 1 der SR 2 1 II und die bei der SR 2 1 II nicht nachvollzogene Absenkung der allgemeinen tariflichen Arbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden pro Woche die Existenz eines Ferienüberhangs bestritten und die Auffassung vertreten, dringende betriebliche Erfordernisse, die bei Abwägung der gegensätzlichen Interessen die angestrebte Änderung der Arbeitsbedingungen im Wege der Änderungskündigung als billigenswert und angemessen erscheinen lassen würden, ließen sich vorliegend nicht feststellen. Die finanzielle Situation der Beklagten werde durch die erstrebten Vertragsänderungen nicht nennenswert entlastet, der bloße Entschluß, Lohnkosten zu senken, könne eine Änderungskündigung nicht begründen. Die Änderung sei auch unter dem Gesichtspunkt der Angleichung an die Arbeitsverhältnisse derjenigen Musikschullehrer, die das Änderungsangebot akzeptiert hätten, nicht gerechtfertigt, denn der Gleichbehandlungsgrundsatz könne nicht zu Lasten der Arbeitnehmer angewandt werden.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 11. August 1993, zugegangen am 12. August 1993, zum 30. September 1993 unwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Sie hält das Bestreiten des Ferienüberhangs durch die Klägerin für unbehelflich. Kein Musikschullehrer sei verpflichtet, Zusatzaufgaben zur Unterrichtstätigkeit über das tariflich vorgesehene Maß hinaus wahrzunehmen. Mit der Änderung der Arbeitsbedingungen im Wege der Änderungskündigung sei lediglich eine Anpassung der Arbeitszeit der Klägerin an die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erfolgt. Die Abweichung von dem in § 15 BAT vorgesehenen Ausgleichszeitraum sei durch sachliche Gründe gerechtfertigt und daher tarifkonform. Die Änderungskündigung sei schon unter dem Aspekt der Gleichbehandlung mit den anderen Beschäftigten und denjenigen Musikschullehrern, die das Änderungsangebot angenommen hätten, geboten gewesen. Im übrigen sei sie durch die finanzielle Situation der Musikschule gerechtfertigt, deren Bestand ohne einschneidende Sparmaßnahmen akut gefährdet gewesen sei; wegen des hohen Zuschußbedarfs seien zuvor bereits zwei andere Gemeinden aus der Trägerschaft ausgeschieden; ohne die mit der Arbeitszeitänderung zu erzielende Stelleneinsparung, die auch dem Ratsbeschuß vom 7. Dezember 1992 Rechnung trage, hätte der Zuschußbedarf der Musikschule, deren Unterhalt lediglich eine freiwillige kommunale Aufgabe sei, nicht mehr aufgebracht werden können.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision, deren Zurückweisung die Beklagte beantragt, verfolgt die Klägerin ihren Feststellungsantrag weiter.



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



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 11. August 1993 war rechtswirksam.

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung wie folgt begründet:

Die Feststellungsklage sei trotz des Ausscheidens der Klägerin im Januar 1994 zulässig, weil es für das Feststellungsinteresse auf den Kündigungszeitpunkt ankomme und die Klägerin schon gemäß §§ 2, 4, 7 KSchG zur Vermeidung der Rechtswirksamkeit der Kündigung gehalten gewesen sei, die Änderungskündigung im Klagewege anzugreifen.

Die Klage sei aber unbegründet, weil die Änderung der Arbeitsbedingungen aufgrund dringender betrieblicher Erfordernisse gemäß §§ 1, 2 KSchG sozial gerechtfertigt sei. Die Änderung erscheine bei der gebotenen Interessenabwägung auch unter dem Druck der Kündigung als angemessen und sei von der Klägerin billigerweise hinzunehmen gewesen. Zwar sei die Änderung nicht schon aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung mit anderen Beschäftigten gerechtfertigt gewesen, wohl aber wegen des Zuschußbedarfs der Musikschule, der daraus erwachsenden Gefahr für den Bestand der Schule und wegen der mit der Änderung erzielten Reduzierung von Personalkosten. Insoweit sei nämlich zu berücksichtigen, daß die



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



Beklagte als Arbeitgeberin des öffentlichen Dienstes mit Haushaltsmitteln sparsam wirtschaften müsse und deshalb keine übertarifliche Vergütung zahlen dürfe. Die mit der vertraglichen Änderung der Arbeitsbedingungen verbundene Abweichung von dem achtwöchigen Ausgleichszeitraum des § 15 Abs. 1 BAT sei durch einen sachlichen Grund, nämlich den zweckmäßigerweise auf die Unterrichtszeit zu verteilenden Ferienüberhang, gerechtfertigt. Daß die Umverteilung der Arbeitszeit zu einer den SR 2 1 II BAT widersprechenden Mehrarbeit führen würde, sei auch unter Berücksichtigung der Protokollerklärung zu der genannten Tarifbestimmung weder ausreichend vorgetragen noch sonst ersichtlich. Für eine Reduzierung der in der Sonderregelung vorgesehenen Unterrichtsstunden entsprechend der Reduzierung der allgemeinen tariflichen Arbeitszeit seien allein die Tarifparteien zuständig. Gegenüber einer ebenfalls in Betracht zu ziehenden Reduzierung der Vergütung bei gleichbleibenden Unterrichtsstunden pro Jahr sei zudem die von der Beklagten gewählte Änderung der Arbeitsbedingungen als weniger belastend anzusehen.

B. Dem kann im Ergebnis und überwiegend auch in der Begründung gefolgt werden.

I. Die Klage ist zulässig. Streitgegenstand ist die Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen (vgl. BAG Urteil vom 23. März 1983 - 7 AZR 157/81 - BAGE 42, 142 = AP Nr. 1 zu § 6 KSchG 1969). Die Unwirksamkeit hatte die Klägerin innerhalb von drei Wochen im Klagewege geltend zu machen (§ 4 Satz 1 und 2 KSchG). Ggf. würde die Änderungskündigung gemäß § 8 KSchG als von Anfang an rechtswirksam gelten mit der Folge, daß die Klägerin die zusätzliche



Arbeit ab 1. Oktober 1993 bis zum Ausscheiden ohne Rechtsgrund geleistet hätte; die Beklagte wäre also ungerechtfertigt bereichert und hätte hierfür den Wert zu ersetzen (§§ 812, 818 Abs. 2 BGB). Mit dem Ausscheiden der Klägerin im Januar 1994 ist deshalb, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, das Feststellungsinteresse für die Klage nicht entfallen.

II. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht die Klage aber als sachlich unbegründet angesehen.

1. § 15 Abs. 1 BAT wird durch die SR 2 1 II nicht verdrängt. Nr. 2 Abs. 1 der SR 2 1 II bestimmt lediglich, bei welcher Unterrichtsstunden- bzw. -minutenzahl pro Woche ein Musikschullehrer vollbeschäftigt ist; anders als für Lehrkräfte, die unter die SR 2 1 I BAT Nr. 1 fallen, ist für Musikschullehrer die Anwendung von § 15 BAT nicht ausgeschlossen (ebenso BAG Urteil vom 13. Februar 1992 - 6 AZR 149/90 - AP Nr. 21 zu § 15 BAT). Der in der unveränderten Beibehaltung der SR 2 1 II zum Ausdruck gekommene Wille der Tarifpartner läßt eine Reduzierung der in Nr. 2 Abs. 1 festgelegten Unterrichtsstunden entsprechend der allgemeinen tariflichen Arbeitszeitverkürzung durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung nicht zu (vgl. auch BAG, aaO). Soweit Musikschulen während der allgemeinen Schulferien geschlossen sind, ist deshalb weiterhin vom Bestehen eines sogenannten Ferienüberhangs von ca. sechs bis sieben Wochen im Jahr auszugehen; auch die SR 2 1 II setzen in Nr. 2 Abs. 2, in der Protokollerklärung zu Abs. 1 g) und in Nr. 3 einen Ferienüberhang als möglich und in der Realität häufig gegeben voraus.



2. Zutreffend geht die Klägerin selbst davon aus, daß die Beklagte einen derartigen Ferienüberhang in den Grenzen des gemäß § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT vorgesehenen Ausgleichszeitraums (damals acht Wochen) durch Umverteilung der Arbeitszeit in Ausübung ihres Direktionsrechts erheblich reduzieren durfte (vgl. BAG Urteil vom 15. Oktober 1987 - 6 AZR 530/85 - EzBAT § 15 Nr. 12). Einer solchen Umverteilung standen keine speziellen vertraglichen Vereinbarungen entgegen. Der Arbeitsvertrag der Parteien beschränkte die geschuldete durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Zahl der Unterrichtsstunden nicht auf die Zeit außerhalb der Schulferien. Demgemäß steht der zeitliche Umfang der geschuldeten Arbeitsleistung außer Streit, streitig ist lediglich die Verteilung der Arbeitszeit. Insofern konnte wegen der tariflichen Regelung in § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT auch keine Konkretisierung des Umfangs der abzuleistenden Unterrichtsstunden sowie der für die Nebenaufgaben verbleibenden Arbeitszeit gleichsam nach dem "status quo" eintreten. Es ist ferner weder vorgetragen noch sonst ersichtlich, daß die für Nebenaufgaben i.S. der Protokollerklärung zu Abs. 1 der SR 2 l II Nr. 2 verbleibende Arbeitszeit objektiv unzureichend war, daß also eine solche Umverteilung zwingend zu regelmäßigen Überstunden führen mußte. Bei Beachtung von § 315 BGB und § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT war die Beklagte also weder vertraglich noch tarifrechtlich gehindert, den "Ferienüberhang" durch Anordnung zusätzlicher Unterrichtsstunden außerhalb der Ferien weitgehend abzubauen.

3. Ob die Beklagte darüber hinaus die nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung für das Kalenderjahr geschuldete Arbeitsleistung ganz bzw. zum größten Teil im Wege der Ausübung ihres Di-



rektionsrechts gleichmäßig verteilt auf die Wochen außerhalb der Ferien einfordern durfte, kann dahinstehen (verneinend BAG Urteil vom 15. Oktober 1987 - 6 AZR 530/85 -, aaO; offengelassen in BAG Urteil vom 13. Februar 1992 - 6 AZR 426/90 - AP Nr. 22 zu § 15 BAT). Streitgegenstand war hier von vornherein nicht eine mögliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern dessen inhaltliche Ausgestaltung. Bei der Änderungsschutzklage nach § 2 KSchG geht es nicht um den Bestand, sondern nur um den Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Die Änderungsschutzklage zielt auf die Feststellung, daß für das Arbeitsverhältnis nicht die Arbeitsbedingungen gelten, die in dem mit der Kündigung verbundenen Änderungsangebot des Arbeitgebers enthalten sind. Die Frage, ob diese Arbeitsbedingungen gerade infolge der mit der Änderungskündigung angebotenen Vertragsänderung gelten, ob es also zu ihrer Herbeiführung der Änderungskündigung bedurfte oder ob die angebotenen Arbeitsbedingungen bereits ohnehin Grundlage des Arbeitsverhältnisses sind, ist daher nur ein Element bei der Begründetheitsprüfung der Klage (so BAG Urteil vom 21. Februar 1991 - 2 AZR 432/90 - RzK I 7 a Nr. 23, m.w.N.). Die unter Vorbehalt angenommene Änderungskündigung stellt die gleichen Arbeitsbedingungen her wie eine entsprechende Weisung aufgrund des Direktionsrechts des Arbeitgebers. Die Möglichkeit, eine Änderung der aktuellen Arbeitsbedingungen durch Ausübung des Direktionsrechts zu bewirken, führt deshalb bei Annahme des mit der Änderungskündigung verbundenen Angebots unter Vorbehalt nicht zur Unwirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen aus dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit. Unverhältnismäßig wäre allenfalls das Element der Kündigung, nicht dagegen das mit der Kündigung verbundene Änderungsangebot (ebenso LAG Chemnitz Urteil vom 12. Mai 1993



- 6 Sa 36/92 - NJ 1993, 477; vgl. auch Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 2 Rz 71; a.A. KR-Rost, 3. Aufl., § 2 KSchG Rz 106 a). Infolge der seitens der Klägerin erklärten Annahme unter Vorbehalt ist jedoch die Kündigung als solche gegenstandslos. Jedenfalls wäre aber die Änderungskündigung selbst bei Wirksamkeit einer bloßen Weisung hier deshalb nicht unverhältnismäßig, weil sich die Beklagte an der bisherigen gegenteiligen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts orientieren durfte.

4. Die Änderung der Arbeitsbedingungen hält, wenn sie nicht schon vom Direktionsrecht der Beklagten umfaßt gewesen sein sollte, auch einer Überprüfung am Maßstab des § 2 Satz 1 in Verb. mit § 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3 KSchG stand. Die Änderung der Arbeitszeit war durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer unveränderten Weiterbeschäftigung entgegenstanden, bedingt und daher nicht sozial ungerechtfertigt.

a) Die Unrentabilität eines Betriebes kann für sich genommen eine Beendigungskündigung nicht sozial rechtfertigen. Nur wenn der Arbeitgeber die Unrentabilität zum Anlaß einer unternehmerischen Entscheidung nimmt, die sich auf den Arbeitsplatz auswirkt, kann die Kündigung durch betriebliche Erfordernisse im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedingt sein (vgl. Senatsurteil vom 20. März 1986 - 2 AZR 294/85 - AP Nr. 14 zu § 2 KSchG 1969). Dabei kann allerdings die auf ihre Zweckmäßigkeit nicht zu prüfende unternehmerische Entscheidung weder in der Kündigung selbst noch in dem bloßen Entschluß gesehen werden, Lohnkosten einzusparen (vgl. BAG, aaO). Eine Änderungskündigung kann dagegen auch



dann gerechtfertigt sein, wenn die Unrentabilität des Betriebes einer Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen entgegensteht, wenn also durch die Senkung der Personalkosten die Stilllegung des Betriebes oder die Reduzierung der Belegschaft verhindert werden kann und soll und die Kosten durch andere Maßnahmen nicht zu senken sind. Im Bereich des öffentlichen Dienstes kann auch die Verpflichtung zu einem wirtschaftlichen und sparsamen Umgang mit Haushaltsmitteln eine Änderungskündigung bedingen (vgl. Senatsurteil vom 15. März 1991 - 2 AZR 582/90 - AP Nr. 28 zu § 2 KSchG 1969, m.w.N.). Bei einem an sich aner kennenswerten Anlaß zur Änderungskündigung ist die Änderung der Arbeitsbedingungen gleichwohl sozial ungerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber nicht auf solche Änderungen beschränkt hat, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muß (vgl. Senatsurteile vom 20. März 1986 - 2 AZR 294/85 - und vom 15. März 1991 - 2 AZR 582/90 - jeweils aaO, m.w.N.).

b) Vorliegend stellt der Entschluß der Beklagten, die Musikschule während der allgemeinen Schulferien weiterhin geschlossen zu halten und außerhalb der Ferien einen im zeitlichen Umfang nicht schwankenden, sondern gleichbleibenden Unterricht anzubieten, eine organisatorische Entscheidung dar, die nicht auf Zweckmäßigkeit, sondern nur darauf überprüft werden kann, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich war (vgl. Senatsurteil vom 26. Juni 1975 - 2 AZR 499/74 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Die Absicht einer Senkung der Lohnkosten und der Umsetzung des Ratsbeschlusses vom 7. Dezember 1992 über einen allgemeinen Stellenabbau war für diese organisatorische Entscheidung nur Anlaß und Motiv.



Die Schließung der Musikschule während der allgemeinen Schulferien ist schon deshalb nicht zu beanstanden, weil diese Möglichkeit in den SR 2 l II BAT tarifrechtlich vorgesehen bzw. anerkannt ist. Auch das Angebot eines gleichmäßigen Unterrichts außerhalb der Ferien ist sachlich gerechtfertigt und vernünftig, weil wechselnde Unterrichtszeiten den Musikschülern und der Beklagten selbst das Disponieren erschweren würden und unter Umständen sogar den Lernerfolg negativ beeinflussen könnten. Eine den Ausgleichszeitraum des § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT während ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit (Unterrichtszeit) ist mit einem gleichmäßigen Unterrichtsangebot nicht vereinbar. Da der Ausgleichszeitraum nach der genannten Tarifvorschrift nur "in der Regel" zugrunde zu legen ist und die Existenz des Ferienüberhangs eine abweichende Vereinbarung zur Gewährleistung einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit außerhalb der Ferien sachlich rechtfertigt (BAG Urteil vom 13. Februar 1992 - 6 AZR 426/90 - AP Nr. 22 zu § 15 BAT), durfte die Beklagte diese Vereinbarung im Wege der Änderungskündigung anstreben. Die Änderung mußte die Klägerin billigerweise hinnehmen. Anders als durch eine entsprechende Vergütungsreduzierung (vgl. Senatsurteil vom 26. Januar 1995 - 2 AZR 428/94 - zur Veröffentlichung bestimmt) wurde die Klägerin durch eine solche Arbeitszeitregelung nicht unbillig belastet, zumal die Beklagte eine vom Umfang her annähernd gleiche Inanspruchnahme der Klägerin bei ungleicher Verteilung der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung von § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT schon durch Ausübung ihres Direktionsrechts hätte erreichen können. Letzteres wäre allerdings, wie auch die Klägerin einräumt,



"unbequemer" gewesen, und zwar nicht nur für die Beklagte, sondern wohl auch für die Klägerin. Bei dieser Sachlage brauchte sich die Beklagte nicht aus Gründen der Verhältnismäßigkeit auf die "unbequeme" Lösung zu beschränken, sondern durfte im Wege der Änderungskündigung eine größtmögliche Inanspruchnahme der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung bei gleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit anstreben.

c) Der Beklagten kann auch nicht entgegengehalten werden, sie hätte eine vergleichbare Einsparung durch andere organisatorische Maßnahmen, etwa durch Ausweitung des Gruppenunterrichts, erzielen können. Zum einen würde mit einer solchen Argumentation die von der Beklagten getroffene Organisationsentscheidung in unzulässiger Weise auf ihre Zweckmäßigkeit hin überprüft. Zum andern bliebe unberücksichtigt, daß die Beklagte schon aufgrund ihrer Verpflichtung zum wirtschaftlichen und sparsamen Umgang mit Haushaltsmitteln gehalten war, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung der Klägerin in größtmöglichem Umfang tatsächlich in Anspruch zu nehmen, d.h. eine aus Rechtsgründen nicht gebotene bezahlte Freistellung der Klägerin zu vermeiden (vgl. BAGE 47, 238 = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Bestimmungsrecht), und zwar ohne Mehrkosten durch die organisatorische Bewältigung einer ungleichmäßigen Arbeitszeitverteilung zu verursachen. Selbst wenn aber die Beklagte durch von ihr vorgegebene Nebenaufgaben i.S. der Protokollerklärung zu Abs. 1 der SR 2 1 II Nr. 2 schon vor der Änderungskündigung die geschuldete Arbeitsleistung der Klägerin voll in Anspruch genommen hätte, wäre es ihr unbenommen, durch eine Umverteilung der Aufgaben und der Arbeitszeit (Verringerung der



Arbeitszeit für Nebenaufgaben) einen Spielraum für Personaleinsparungen zu öffnen und diesen Spielraum zu nutzen. Die auf diesem Weg zu erzielenden Einsparungen müssen der Beklagten auch dann ermöglicht werden, wenn durch sonstige organisatorische Maßnahmen zusätzliche Einsparungen erzielt werden könnten.

d) Die demnach durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingte Änderung der Arbeitsbedingungen ist auch nicht wegen eines Verstoßes gegen § 1 Abs. 3 KSchG sozial ungerechtfertigt. Die Beklagte weist zutreffend daraufhin, daß sich die Frage einer sozialen Auswahl hier nicht stellte, weil alle Musikschullehrer gleichermaßen vom Abbau des Ferienüberhangs betroffen waren. Gegenteiliges hat die Klägerin nicht vorgetragen, und zwar auch nicht für Vollzeitkräfte. § 2 Abs. 1 BeschFG stand der Änderung der Arbeitsbedingungen somit ebenfalls nicht entgegen.

Etzel

Bitter

Fischermeier

Engel

Bartz



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)