

Aktenzeichen: 7 AZR 248/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 29. Mai 1985

- 7 AZR 248/84 -

I. Arbeitsgericht

Göttingen

Urteil vom 29. März 1983

- 2 Ca 1643/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Niedersachsen

Urteil vom 28. Februar 1984

- 2 Sa 96/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbed. Änderungskündigung eines Musikschullehrers

Gesetz:

KSchG 1969 § 2, § 1 Abs. 2; Niedersächsische Gemeindeordnung
i.d.F. vom 22. Juni 1982 (GVBl. S. 229) § 80; BGB § 317;
BAT § 34 Abs. 1, § 26, § 15 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Soziale Rechtfertigung einer auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützten Änderungskündigung gegenüber einem teilzeitbeschäftigten Musikschullehrer zwecks Änderung der Arbeitszeit und der Vergütungsbemessung in Anpassung an geänderte Musikschullehrer-Richtlinien der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 248/84

2 Sa 96/83 Niedersachsen

Verkündet am
29. Mai 1985

Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

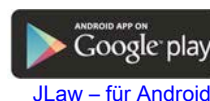
pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Mai 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Wagner und Kordus für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 28. Februar 1984 - 2 Sa 96/83 - aufgehoben.



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



2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Göttingen vom 29. März
1983 - 2 Ca 1643/82 - wird zurückgewiesen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechts-
streits.

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

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1948 geborene Kläger ist seit dem 1. Oktober
1980 als teilzeitbeschäftigter Musiklehrer an der Mendelssohn-
Musikschule der Beklagten angestellt. Im schriftlichen Arbeits-
vertrag der Parteien vom 24. Oktober 1980 heißt es u.a.:

"...

§ 2

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Vor-
schriften des Bundes-Angestellten-Tarifvertrages
(BAT) vom 23. Februar 1961 und den diesen ergän-
zenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen,
soweit in diesem Arbeitsvertrag keine abweichenden
Regelungen getroffen sind. Außerdem finden
die für den Bereich der Stadt Einbeck jeweils
geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

Die Richtlinien der Vereinigung der Kommunalen
Arbeitgeberverbände (VKA) über die Vergütung der
im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehr-
kräfte und Leiter von Musikschulen (Musikschul-
lehrerrichtlinien) in der jeweils geltenden
Fassung sind Bestandteil des Arbeitsvertrages.

...



-3-

§ 4

Herr A -D wird gemäß § 22 BAT in die Vergütungsgruppe V b BAT eingruppiert.

...

§ 6

Die Pflichtstundenzahl beträgt wöchentlich 20 Unterrichtsstunden (Jahreswochenstunden). Im Hinblick darauf beträgt die Vergütung gemäß § 4 20/28 der Vergütung nach Gruppe V b BAT."

Zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses galten die "Richtlinien der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) über die Vergütung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte und Leiter von Musikschulen" (Musikschullehrer-Richtlinien) vom 12. Januar 1973. Die erwähnten Musikschullehrer-Richtlinien enthielten unter III. die folgende Regelung:

"1. Lehrkräfte an Musikschulen sind unter Berücksichtigung der erforderlichen häuslichen Vorbereitung und der Teilnahme an Sonderveranstaltungen im Rahmen der Musikschule vollbeschäftigt, wenn sie mindestens 28 Jahreswochenstunden Unterricht erteilen.

Nicht vollbeschäftigte Lehrkräfte im Sinne des BAT müssen mindestens 14 Jahreswochenstunden Unterricht erteilen."

Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses der Parteien dauerte eine Unterrichtsstunde in der Musikschule der Beklagten 45 Minuten. Die Dauer einer Jahreswochenstunde in Minuten war in den Musikschullehrer-Richtlinien 1973 nicht festgelegt.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1981 wurden am 14. November 1980 jene Musikschullehrer-Richtlinien neu gefaßt. In der Fassung 1981



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



enthalten sie seitdem unter "B. Hinweise für die Anwendung des BAT" u.a. folgende Regelung:

"Vollbeschäftigt ist daher ein Musikschullehrer, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte Pflichtstundenzahl durchschnittlich wöchentlich 30 Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten (= 1350 tatsächliche Unterrichtsminuten) beträgt. Dauert eine Unterrichtsstunde mehr oder weniger als 45 Minuten, ist die Pflichtstundenzahl des vollbeschäftigten Angestellten entsprechend zu ermitteln."

Aufgrund jener Neufassung der Musikschullehrer-Richtlinien hatte die Beklagte dem Kläger die Änderung des Arbeitsvertrages mit dem Ziel angeboten, daß der Kläger statt bisher 20 nunmehr 24 Unterrichtsstunden wöchentlich erteilen sollte. Nach Ablehnung jenes Angebots durch den Kläger hatte die Beklagte mit ihrem Schreiben vom 3. Juni 1981 dem Kläger mitgeteilt, es verbleibe bei den 20 Stunden wöchentlich, die Vergütung werde aber ab 1. Juni 1980 auf 20/30 der Vergütung nach Vergütungsgruppe V b BAT geändert.

Auf seine hiergegen gerichtete Klage stellte das Arbeitsgericht Göttingen (Az.: 2 Ca 658/81) durch Urteil vom 2. Februar 1982 fest, daß die Beklagte nicht berechtigt sei, die monatliche Vergütung des Klägers von bisher 20/28 der Vergütung nach der Vergütungsgruppe V b BAT ab 1. Juni 1981 auf 20/30 der Vergütung der Gruppe V b BAT zu ändern.

Die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten wurde durch das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 20. Ok-



tober 1982 - 7 Sa 43/82 - zurückgewiesen. In der Begründung jenes Urteils heißt es, daß die Beklagte irre, wenn sie die Ansicht vertrete, daß aus der arbeitsvertraglich vereinbarten Geltung der Musikschullehrer-Richtlinien in ihrer jeweils geltenden Fassung ein Bestimmungsrecht hinsichtlich der Höhe der streitbefangenen Vergütung folge. Daran ändere auch nichts die Tatsache, daß die Parteien bei Abschluß ihres Vertrages und damit bei Vereinbarung der Höhe der an den Kläger zu zahlenden Vergütung ersichtlich auf das Verhältnis zur Vergütung eines vollbeschäftigten Lehrers abgestellt hätten. Damit hätten die Parteien noch nicht die übereinstimmende Erklärung abgegeben, daß die Änderung der Unterrichtsstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft ohne weiteres eine Änderung der Höhe der Vergütung des teilzeitbeschäftigten Klägers herbeiführen oder die Beklagte berechtigt sein solle, durch einseitige Bestimmung eine entsprechende Neugestaltung des Vertragsinhalts vorzunehmen.

Nach Zustellung dieses Urteils kündigte die Beklagte durch Schreiben vom 16. November 1982 das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. Dezember 1982 und bot gleichzeitig dem Kläger den Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages an. Das Schreiben vom 16. November 1982 lautet wie folgt:

"Betr.: Änderungskündigung

Sehr geehrter Herr A -D !

Sie haben sich leider nicht damit einverstanden erklärt, die sich nach den neuen Musikschullehrer-Richtlinien ergebenden wöchentlichen Unterrichtsstunden anzuerkennen.



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



Aufgrund des Beschlusses des Verwaltungsausschusses vom 10. November 1982 kündigen wir hiermit das mit Ihnen z. Zt. bestehende Arbeitsverhältnis nach § 53 Abs. 2 BAT fristgerecht zum Ablauf des 31. Dezember 1982.

Gleichzeitig wird die Bereitschaft zum Ausdruck gebracht, Sie ab 1. Januar 1983 erneut als Musikschullehrer einzustellen und mit Ihnen ein neues Arbeitsverhältnis nach den Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 23. Februar 1961 (BAT) in der für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung und den diesen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie nach den Richtlinien der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für die im Angestelltenverhältnis beschäftigten Musikschullehrer und Leiter von Musikschulen (Musikschullehrer-Richtlinien) in ihrer jeweils geltenden Fassung, soweit sie die unter den BAT fallenden Angestellten betreffen, zu begründen. Die Musikschullehrer-Richtlinien sind also Bestandteil des neuen Arbeitsvertrages. Den neuen Arbeitsvertrag haben wir in doppelter Ausfertigung vorbereitet und in der Anlage beigelegt.

Der Kündigung des jetzigen und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses (Änderungskündigung) hat der Personalrat bei der Stadt Einbeck am 15. November 1982 zugestimmt.

Die Notwendigkeit für die Änderungskündigung ergibt sich unter Berücksichtigung der Belange der Mendelssohn-Musikschule und des zu Verfügung stehenden Lehrpersonals.

Wir bitten Sie, beide Ausfertigungen des neuen Arbeitsvertrages zu unterzeichnen und dem Personalamt möglichst umgehend wieder einzureichen. Eine Ausfertigung erhalten Sie zurück, sobald der Vertrag auch von uns vollzogen ist.

Wir bedauern, die Änderungskündigung aussprechen zu müssen, sehen jedoch unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange keine andere Möglichkeit."

Das vom Kläger am 22. November 1982 unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung angenommene Vertragsangebot enthält u.a. die folgenden Regelungen:



-7-

"

§ 1

Herr H.-J. A -D wird ab 1. Januar 1983 als Musikschullehrer auf unbestimmte Zeit eingestellt und im Rahmen des jeweiligen Stundenplanes als Lehrkraft eingesetzt. Die durchschnittliche wöchentliche Unterrichtsverpflichtung beträgt mindestens 900 Unterrichtsminuten.

§ 2

(1) Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 23. Februar 1961 (BAT) in der für den Bereich der Vereinigung der Kommunal Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung und den diesen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie nach den Richtlinien der Vereinigung der Kommunal Arbeitgeberverbände (VKA) für die im Angestelltenverhältnis beschäftigten Musikschullehrer und Leiter von Musikschulen (Musikschullehrer-Richtlinien) in ihrer jeweils geltenden Fassung, soweit sie die unter den BAT fallenden Angestellten betreffen. Die Musikschullehrer-Richtlinien sind Bestandteil dieses Arbeitsvertrages. Sie haben dem Angestellten zur Einsicht vorgelegen. Änderungen dieser Richtlinien werden dem Angestellten zur Kenntnis gegeben.

Der Angestellte hat außerdem die allgemeinen und besonderen Weisungen des Arbeitgebers zu beachten.

...

§ 4

Der Angestellte ist gemäß § 22 BAT in Vergütungsgruppe V b BAT eingruppiert."

Mit seiner am 2. Dezember 1982 eingereichten Klage wendet sich der Kläger gegen die von der Beklagten beabsichtigte Änderung der Arbeitsbedingungen.

Er hat geltend gemacht, die Belange der Musikschule und die Personallage der Beklagten bedingten die Änderungskündigung nicht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen des Klägers durch die Änderungskündigung der Beklagten vom 16. November 1982 zum 31. Dezember 1982 sozial ungerechtfertigt ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat ausgeführt, gemäß § 80 Abs. 1 der Niedersächsischen Gemeindeordnung in der Fassung vom 22. Juni 1982 (GVBl. S. 229) - NGO - in Verbindung mit dem Runderlaß des Niedersächsischen Ministers des Innern vom 10. Oktober 1978 sei sie rechtlich verpflichtet gewesen, die geänderten Musikschullehrer-Richtlinien auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anzuwenden. Bei einer weiteren Anwendung der Musikschullehrer-Richtlinien 1973 auf alle Arbeitsverhältnisse der bei ihr angestellten Musiksschullehrer entstünden ihr Mehrkosten in Höhe von jährlich 15.000,-- DM. Höhere Personalkosten für die Musikschule könne sie nicht tragen. Der von ihr zu tragende Fehlbetrag belaufe sich auf 238.900,-- DM. Eine weitere Erhöhung des Fehlbetrages könne den Steuerzahlern nicht zugemutet werden. Allein die Personalkosten für die Musikschule beliefen sich jährlich auf 353.900,-- DM. Insgesamt würden von den Lehrkräften der Musikschule 184 Unterrichtsstunden wöchentlich geleistet. Hiervon unterrichte der Kläger 20 Stunden; das entspreche einem Anteil von 10,87 % der Gesamtstunden. Da sie zur Gleichbehandlung aller Musikschullehrer verpflichtet sei, könne sie es nicht zulassen, daß der Kläger weniger Unterrichtsstunden für die gleiche Bezahlung leiste. Bei Anwendung der neuen Richtlinien würde der Kläger bei einer Mehrarbeit von 1,4 Stunden wöchentlich keine Vergütungsminderung erleiden.



Der Kläger hat bestritten, daß seine Weiterbeschäftigung zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 24. Oktober 1980 für die Beklagte eine unzumutbare wirtschaftliche Belastung darstelle. Nach dem Inhalt des Arbeitsvertragesangebots der Beklagten sowie nach den am 1. Januar 1981 in Kraft getretenen neuen Musikschullehrer-Richtlinien könne die Beklagte die Arbeitszeit des Klägers willkürlich neu bestimmen. Die nicht auszuschließende einseitige Leistungserhöhung berge für ihn die Gefahr einer zeitlichen Überforderung in sich.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung im wesentlichen ausgeführt: Die Änderungskündigung sei sozial nicht gerechtfertigt. Dringende betriebliche Gründe für die Änderung der Arbeitsbedingungen des Klägers habe die Beklagte nicht dargelegt. Sie sei nicht aufgrund des Runderlasses des Innenministers vom 10. Oktober 1978 (Nds. Ministerialblatt II, Nr. 51, S. 1952) verpflichtet gewesen, die bestehenden Arbeitsverhältnisse an die geänderten Musikschullehrer-Richtlinien anzupassen.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Auf-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hebung des angefochtenen Urteils sowie zur Wiederherstellung des klagestattgebenden Urteils des Arbeitsgerichts.

Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts ist die von der Beklagten mit Schreiben vom 16. November 1982 erklärte ordentliche Änderungskündigung nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seines gegenteiligen Standpunktes ausgeführt, eine Änderungskündigung sei sozial gerechtfertigt, wenn die angebotene Änderung der Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung des § 1 KSchG sachlich berechtigt und dem Arbeitnehmer zumutbar sei. Sachlich berechtigt sei eine Änderung der Arbeitsbedingungen, wenn schwerwiegende Interessen des Arbeitgebers aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen eine solche Änderung erforderlich machten. Als dringendes betriebliches Erfordernis i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG könne auch das Interesse des öffentlichen, der Haushaltsaufsicht unterliegenden Arbeitgebers an einer gleichmäßigen und auf einheitlicher Grundlage basierenden, dem § 80 NGO entsprechenden Bemessung der Vergütung angesehen werden. Ein derartiges Interesse sei nicht nur dann zu bejahen, wenn sich die tatsächlichen Voraussetzungen für die Anwendung der tarifvertraglichen Lohnbemessung änderten, sondern auch dann, wenn die vertraglich vereinbarte Bemessungsregelung für die Arbeitsmenge und die Vergütung einheitlich gewesen sei und ebenso einheitlich geändert werde. In den zuletzt erwähnten Fällen könne das durch § 80 Abs. 1 NGO geforderte Interesse des kommunalen Arbeitgebers an



der gleichmäßigen Vergütung seiner Mitarbeiter Vorrang vor dem Individualinteresse des jeweiligen Arbeitnehmers an der Beibehaltung der bisherigen Arbeitsbedingungen haben.

Gemäß § 6 Satz 2 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 24. Oktober 1980 betrage die Vergütung des Klägers 20/28 der Vergütung nach Gruppe V b BAT. Die aufgrund der Musikschullehrer-Richtlinien 1981 erfolgte Veränderung der Bezugsgröße (= Pflichtstundenzahl der vollbeschäftigten Musikschullehrkräfte von 28 auf 30 Jahreswochenstunden) mache eine Anpassung des bestehenden Arbeitsvertrages des Klägers sowie der übrigen teilszeitbeschäftigten Musikschullehrer hinsichtlich der Vergütung und/oder der Arbeitsleistung erforderlich. Nur hierdurch könne die Beklagte gewährleisten, daß der Vergütung aller bei ihr in der Musikschule beschäftigten Musikschullehrer bei vergleichbarer Arbeitsleistung ein übereinstimmender Bemessungsfaktor zugrunde gelegt werde, der den Anforderungen des § 80 NGO entspreche. Da im Arbeitsvertrag vom 24. Oktober 1980 die Geltung der Musikschullehrer-Richtlinien in ihrer jeweils geltenden Fassung vereinbart sei, habe der Kläger auch darin eingewilligt, daß ein Dritter, nämlich die Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber, durch den Erlass neuer Richtlinien in den Grenzen des BAT einseitige Leistungsbestimmungen vornehmen könne. Die Änderung der Richtlinien halte sich im Rahmen des § 317 BGB. Die Begrenzung der Unterrichtsstunde auf 45 Minuten stelle gegenüber der nach den Musikschullehrer-Richtlinien 1973 bestehenden Möglichkeit der Ausdehnung auf 60 Minuten eine Verbesserung für die Musikschullehrer dar. Soweit sich für den Kläger aus der Anwendung der



Musiklehrer-Richtlinien 1981 nachteilige Folgen ergäben, seien diese durch das als dringendes betriebliches Erfordernis anzuerkennende Interesse der Beklagten an einer dem § 80 NGO entsprechenden einheitlichen Vergütungsregelung sozial gerechtfertigt.

Auch eine einzelfallbezogene Abwägung der beiderseitigen Interessen führe zu dem Ergebnis, daß die von der Beklagten erklärte ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt sei. Zugunsten des Klägers sei zu berücksichtigen, daß er bei gleichbleibender Arbeitsleistung ein geringeres Arbeitsentgelt, nämlich anstatt 20/28 nur noch 20/30 der Monatsvergütung nach Vergütungsgruppe V b BAT erhalte. Da es sich hierbei um eine relativ geringe Vergütungsminde- rung handle, sei das Interesse der Beklagten an einer dem § 80 NGO entsprechenden einheitlichen Vergütungsbemessung höher zu bewerten. Dabei sei auch zu berücksichtigen, daß die Vergütung des Klägers mit 20/28 in § 6 Satz 2 des Arbeitsvertrages zwar "vereinbart" worden sei. Es bestünden aber erhebliche Zweifel, hierin eine konstitutive Vereinbarung zu sehen. Aus dem Wortlaut der Vereinbarung - "Im Hinblick darauf..." - ergebe sich, daß die Vergütungshöhe lediglich im Hinblick auf die geschuldete Pflichtstundenzahl als anteilige Vergütung einer vollbeschäftigten Musikschullehrkraft festgesetzt worden sei. Die Vergütung sei nicht in Höhe von 20/28 absolut festgeschrieben worden ohne Rücksicht auf das Maß der Unterrichtspflichtstunden, die ein vollbeschäftigter Musikschullehrer zu leisten habe. Wäre § 6 Satz 2 nicht in den Arbeitsvertrag vom 24. Oktober 1980 aufgenommen worden, so wäre möglicherweise sogar ein einseitiges



Leistungsbestimmungsrecht durch die Beklagte gegeben gewesen.
Dies könne aber angesichts der Fassung des Arbeitsvertrages dahinstehen.

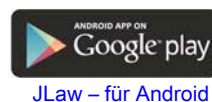
II. Den Ausführungen des Berufungsgerichts kann weder im Ergebnis noch in der Begründung gefolgt werden.

1. Bei einer betriebsbedingten Änderungskündigung ist das Änderungsangebot des Arbeitgebers daran zu messen, ob dringende betriebliche Erfordernisse gemäß § 1 Abs. 2 KSchG das Änderungsangebot bedingen und ob der Arbeitgeber sich bei einem an sich aner kennenswerten Anlaß zur Änderungskündigung darauf beschränkt hat, nur solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muß (vgl. das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Zweiten Senats vom 18. Oktober 1984 - 2 AZR 543/83 -, zu B I der Gründe m.w.N.). Eine auf betriebsbedingte Gründe gestützte Änderungskündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn die als dringende betriebliche Erfordernisse i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG in Betracht kommenden Umstände unter vernünftiger Abwägung des Interesses des Arbeitgebers an der erstrebten Änderung gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung seiner gegenwärtigen Arbeitsbedingungen es als billigen swert und angemessen erscheinen lassen, um dieser Änderung willen das Mittel einer Kündigung zu gebrauchen und damit das Arbeitsverhältnis zu gefährden und unter Umständen zu beenden (vgl. Urteil des Senats vom 28. April 1982 (- 7 AZR 1139/79 - BAG 38, 348 = AP Nr. 3 zu § 2 KSchG 1969, zu I 2 c der Gründe m.w.N.)).



2. Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß bei einer Änderungskündigung, die - wie hier - darauf abzielt, mehrere Arbeitsbedingungen eines Arbeitnehmers zu ändern, jede einzelne Änderung daraufhin zu überprüfen ist, ob sie durch dringende betriebliche Erfordernisse i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG bedingt und deshalb sozial gerechtfertigt ist. Das Erfordernis einer Einzelprüfung ist vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts auch bei einer außerordentlichen Änderungskündigung anerkannt worden (vgl. BAG Urteil vom 23. Oktober 1984 - 2 AZR 455/83 -, zu II 2 b bb der Gründe, unveröff.).

a) Die von der Beklagten mit Schreiben vom 16. November 1982 erklärte Änderungskündigung zielt in erster Linie darauf ab, die in § 6 des Arbeitsvertrages vom 24. Oktober 1980 geregelten Arbeitsbedingungen (Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und Höhe der Vergütung) zu ändern. Die Dauer der Arbeitszeit ist in § 6 Satz 1 des Arbeitsvertrages vom 24. Oktober 1980 in der Weise geregelt, daß "die Pflichtstundenzahl wöchentlich 20 Unterrichtsstunden (Jahreswochenstunden) beträgt". In § 1 des vom Kläger unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung angenommenen Arbeitsvertragsangebots der Beklagten heißt es dagegen, daß "die durchschnittliche wöchentliche Unterrichtsverpflichtung mindestens 900 Unterrichtsminuten beträgt". Mit der Änderungskündigung erstrebt die Beklagte weiterhin eine Änderung der in § 6 Satz 2 des Arbeitsvertrages vom 24. Oktober 1980 enthaltenen Vergütungsabrede, nach der "die Vergütung 20/28 der Vergütung nach Gruppe V b BAT beträgt". In dem vom Kläger unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung angenommenen Arbeitsvertragsan-



gebot fehlt eine an die verminderte Arbeitszeit des Klägers anknüpfende Vergütungsbemessung. In § 4 des Vertragsangebotes befindet sich lediglich die Regelung, daß "der Angestellte gemäß § 22 BAT in Vergütungsgruppe V b BAT eingruppiert ist". Der von der Beklagten mit der Änderungskündigung erstrebte Fortfall einer auf die seitherige regelmäßige Wochenarbeitszeit des Klägers zugeschnittenen Festlegung der Vergütungshöhe hat zur Folge, daß sich die Höhe der Vergütung nach den in § 2 des Arbeitsvertragsangebotes in Bezug genommenen Vorschriften des Bundes-Angestelltenentarifvertrags vom 23. Februar 1961 (BAT) in der für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung und den diesen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie nach den Musikschullehrer-Richtlinien in ihrer jeweils geltenden Fassung richten würde. Da weder die Musikschullehrer-Richtlinien 1973 noch die am 1. Januar 1981 in Kraft getretenen Musikschullehrer-Richtlinien Regelungen darüber enthalten, in welcher Weise die Vergütung bei teilzeitbeschäftigten Musikschullehrern zu ermitteln ist, käme kraft der in § 2 des Arbeitsvertragsangebotes der Beklagten enthaltenen Bezugnahme die Vorschrift des § 34 BAT zur Anwendung. In § 34 Abs. 1 BAT ist bestimmt, daß nicht vollbeschäftigte Angestellte von der in § 26 BAT festgelegten Vergütung, die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil erhalten, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Da für vollbeschäftigte Lehrer in den Musikschullehrer-Richtlinien 1981 eine Pflichtstundenzahl von durchschnittlich wöchentlich 30 Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten vorgeschrieben ist, ergäbe sich bei Zugrundelegung des von



der Beklagten unterbreiteten Vertragsangebots für den Kläger eine Vergütungsminde- rung in der Weise, daß als Anknüpfungspunkt für die anteilige Vergütungsbe- messung nicht mehr von bisher 28, son- dern von 30 Unterrichtsstunden eines vollbeschäftigten Musik- schullehrers auszugehen wäre.

b) Der Kläger mußte angesichts des Inhalts des mit der Ände- rungskündigung unterbreiteten Vertragsangebots davon ausgehen, daß die Beklagte nicht nur eine Änderung der in § 6 des Arbeits- vertrages vom 24. Oktober 1980 festgelegten Vergütungsbe- messung (= 20/28 der Vergütung nach Gruppe V b BAT), sondern auch eine Änderung der ebenfalls in § 6 des Arbeitsvertrages vom 24. Ok- tober 1980 festgelegten wöchentlichen Pflichtstundenzahl von 20 Unterrichtsstunden erstrebte. Die in § 1 des Arbeitsvertrags- angebots enthaltene Formulierung, nach der "die durchschnittliche wöchentliche Unterrichtsverpflichtung m i n d e s t e n s 900 Unterrichtsminuten beträgt", mußte der Kläger so verstehen, daß die Beklagte damit anstelle der seitherigen wöchentlichen Pflichtstundenzahl von 20 Unterrichtsstunden eine an einer Min- destarbeitszeit orientierte variable Arbeitszeit einführen woll- te. Daß der Kläger das Arbeitsvertragsangebot der Beklagten auch in diesem Sinne verstanden hat, ergibt sich aus seiner Einlassung im erstinstanzlichen Verfahren. Der Kläger hat im Schriftsatz vom 24. Februar 1983 darauf hingewiesen, daß die Beklagte aufgrund des § 1 des Arbeitsvertragsangebotes berechtigt wäre, die Ar-beitszeit willkürlich neu zu bestimmen. Die Beklagte hat hierauf im Schriftsatz vom 16. März 1983 eine "mögliche willkürliche Neufestsetzung der Arbeitszeit ohne Änderung der Vergütung" be-



stritten. Abgesehen davon, daß diese Einlassung für die Auslegung des Inhalts der dem Kläger erklärten Änderungskündigung unbeachtlich ist, da es für die Auslegung maßgeblich darauf ankommt, welche Umstände dem Kläger als Empfänger der Änderungskündigung erkennbar waren, ist auch die von dem Prozeßbevollmächtigten in der Verhandlung vor dem Senat erhobene Verfahrensrüge gemäß § 139 ZPO jedenfalls unbegründet. Die Beklagte hat nicht dargelegt, aufgrund welcher Umstände der Kläger zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung habe erkennen können, daß die in § 1 des Arbeitsvertragsangebots enthaltene Formulierung "mindestens" keine rechtliche Bedeutung haben sollte. Angesichts der Einlassung der Beklagten im Schriftsatz vom 16. März 1983, in der die Beklagte eine Neufestsetzung der Arbeitszeit bei entsprechender Vergütungsänderung für möglich erachtet hat, bestand im übrigen für das Arbeitsgericht auch keine Veranlassung zur Ausübung des richterlichen Fragerechts.

c) Die von der Beklagten mit Schreiben vom 16. November 1982 erklärte ordentliche Änderungskündigung ist bereits deshalb nicht sozial gerechtfertigt, weil die insoweit darlegungs- und beweissbelastete Beklagte für die beabsichtigte Änderung der in § 6 des Arbeitsvertrages vom 24. Oktober 1980 enthaltenen Arbeitszeitregelung keine dringenden betrieblichen Erfordernisse i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG dargetan hat.

Nach dem Regelungsgehalt des § 1 des Arbeitsvertragsangebots wäre die Beklagte dazu berechtigt, bei Bedarf die " d u r c h s c h n i t t l i c h e wöchentliche Unterrichtsverpflichtung



von m i n d e s t e n s 900 Unterrichtsstunden" bei Bedarf zu erhöhen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die von der Beklagten beabsichtigte Neuregelung der Arbeitszeit keinen zeitlichen Rahmen, innerhalb dessen der Beklagten ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht zustehen soll, enthält. Auch der Umstand, daß in dem Arbeitsvertragsangebot eine "durchschnittliche" wöchentliche Mindestarbeitszeit festgelegt werden soll, bedeutet für den Kläger eine Verschlechterung seines arbeitszeitlichen Status. Die Beklagte könnte aufgrund dieser Arbeitszeitregelung die wöchentliche Mindestarbeitszeit von 900 Unterrichtsstunden zeitweilig unter- und zeitweilig überschreiten. Nach welchen Zeitabschnitten (z.B. Monat, Kalenderjahr, Schuljahr) ermittelt werden soll, ob die durchschnittliche wöchentliche Mindestarbeitszeit von dem Kläger erreicht worden ist, wird in der von der Beklagten beabsichtigten Arbeitszeitregelung nicht angegeben. Es fehlt auch ein zeitlicher Rahmen für vorübergehende Unterschreitungen der "durchschnittlichen" wöchentlichen Mindestarbeitszeit.

Es kann dahingestellt bleiben, ob die von der Beklagten beabsichtigte neue Arbeitszeitregelung eine objektive Umgehung von zwingenden Vorschriften des Kündigungs- und Kündigungsschutzrechts (§ 2 KSchG i.V. mit § 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG, § 622 Abs. 1 und Abs. 5 BGB) darstellt. Der Senat hat in dem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 12. Dezember 1984 (7 AZR 509/83) verschiedene Arbeitszeitregelungen, die am Unterrichtsbedarf einer Musikschule orientiert waren, wegen Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes für unwirksam erachtet. Im Streitfall fehlt es für die von der Beklagten beabsichtigten - flexib-



len - Arbeitszeitregelung jedenfalls an einem dringenden betrieblichen Erfordernis i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG. Die insoweit darlegungs- und beweisbelastete Beklagte hat keine Umstände vorgetragen, die u.U. dazu geeignet wären, die beabsichtigte Arbeitszeitregelung aus betriebsbedingten Gründen sozial zu rechtfertigen (z.B. erhebliche Schwankungen in den Schülerzahlen bei den vom Kläger unterrichteten Musikinstrumenten).

d) Soweit die Änderungskündigung dagegen darauf abzielt, die Vergütungsbemessung an in den Musikschullehrer-Richtlinien 1981 enthaltene Änderung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl (= 30 Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten) anzupassen, bedarf es keiner abschließenden Stellungnahme seitens des Senats, da die Änderungskündigung bereits aus den oben (unter II 2 c) dargelegten Gründen sozial nicht gerechtfertigt ist.

Da die mit der Änderungskündigung beabsichtigte Vergütungsanpassung aber der Hauptstreitpunkt zwischen den Parteien ist, hält es der Senat für sachgerecht, auf folgende Erwägungen hinzuweisen:

aa) Das Landesarbeitsgericht hat die mit der Änderungskündigung beabsichtigte Anpassung der Vergütungsbemessung zu Unrecht unter Hinweis auf § 80 NGO aus betriebsbedingten Gründen i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG für sozial gerechtfertigt erachtet.

Die Vorschrift des § 80 NGO beruht auf dem Gedanken der Einheit des öffentlichen Dienstes (vgl. Luersen/Neuffer/Frerk/



Wetzel, NGO, Stand Dez. 1983, § 80 Anm. 2; Thiele, NGO, 1982, § 80 Anm. 1). Der in § 80 Abs. 1 Satz 2 NGO enthaltene Grundsatz, nach dem die Eingruppierung und Vergütung der Angestellten und Arbeiter der Gemeinden derjenigen der vergleichbaren Angestellten und Arbeiter des Landes entsprechen muß, ist im Streitfall bereits deshalb nicht anwendbar, weil die insoweit darlegungs- und beweisbelastete Beklagte nicht dargetan hat, daß es vergleichbare teilzeitbeschäftigte Musikschullehrer im Landesdienst gibt und nach welchen Maßstäben ihre anteilige Vergütung bemessen wird. Aus diesem Grunde stellt auch die Berufung der Beklagten auf den gemeinsamen Runderlaß des Ministers der Finanzen und des Ministers des Innern vom 10. Oktober 1978 (Nds. MBl. Nr. 51, S. 1952 ff.) kein dringendes betriebliches Erfordernis i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG dar, abgesehen davon, daß derartige Runderlasse als Verwaltungsanordnungen nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine unmittelbare zivil- und arbeitsrechtliche Bedeutung haben (vgl. zuletzt das zur Veröffentlichung bestimmte Senatsurteil vom 26. April 1985 - 7 AZR 432/82 -, zu II 2 a cc der Gründe, m.w.N.).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat nicht gesondert geprüft, ob die Berufung der Beklagten auf den Gleichbehandlungsgrundsatz einen betriebsbedingten Grund i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG für die von der Beklagten erklärte Änderungskündigung darstellt. Diese Frage ist zu verneinen.

Der Senat hat in dem Urteil vom 28. April 1982 (- 7 AZR 1139/79 - BAG 38, 348 = AP Nr. 3 zu § 2 KSchG 1969) grundsätz-



lich entschieden, daß die Berufung des Arbeitgebers auf den Gleichbehandlungsgrundsatz für sich allein kein dringendes betriebliches Erfordernis i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG für eine Änderungskündigung darstellt. Es bedarf vielmehr des Vorliegens von Umständen (z.B. Fortfall einer Drittmittelfinanzierung; Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage infolge Auftragsrückganges, Umsatzminderung oder Gewinnverfalls; wesentliche Störungen des Betriebsfriedens wegen einer Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern), die so beschaffen sein müssen, daß sie die vom Arbeitgeber beabsichtigten Änderungen der Arbeitsbedingungen aus betrieblichen Gründen bedingen. Im Bereich des öffentlichen Dienstes kann auch die Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers zum sparsamen Umgang mit Haushaltsmitteln u. U. ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Änderungskündigung darstellen. Dies hat der Senat in den nicht veröffentlichten Urteilen vom 9. Mai 1980 - 7 AZR 409/78 - sowie vom 16. Februar 1983 - 7 AZR 73/81 - ausdrücklich anerkannt. Allein der Hinweis auf die für die öffentliche Verwaltung bestehende Verpflichtung, bei der Ausführung des Haushaltsplanes die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten (vgl. § 7 Bundeshaushaltsordnung), stellt aber noch kein dringendes betriebliches Erfordernis für eine auf eine Vergütungsminde- rung hin abzielende Änderungskündigung dar. Der öffentliche Arbeitgeber muß vielmehr konkret dartun, daß nach Abschluß des Arbeitsvertrages, den er seinerzeit aus wirtschaftlichen Gründen für vertretbar gehalten hat, eine durch außergewöhnliche Umstände hervorgerufene Lage entstanden ist, die dazu zwingt, den Arbeitnehmer geringer zu bezahlen (vgl. das Urteil des Senats vom 9. Mai 1980, aaO, zu



I 2 e der Gründe).

An einem derartigen Vortrag fehlt es im Streitfall. Die Beklagte hat lediglich dargetan, der von ihr zu tragende Fehlbedarf belaufe sich jährlich auf 353.900,-- DM. Bei einer weiteren Anwendung der Musikschullehrer-Richtlinien 1973 auf alle Arbeitsverhältnisse der bei ihr angestellten Musikschullehrer entstünden ihr Mehrkosten in Höhe von jährlich 15.000,-- DM. Die Aufbringung dieser Mehrkosten könne sie dem Steuerzahler nicht zumuten. In der hierin liegenden Berufung auf den sparsamen Umgang mit Haushaltsmitteln kann noch kein dringendes betriebliches Erfordernis i.S. von § 1 Abs. 2 KSchG gesehen werden. Es fehlt an der erforderlichen Darlegung, daß sie durch außergewöhnliche Umstände (z.B. erheblicher Rückgang der Schülerzahlen, Fortfall von Drittmittelsubventionen, erhebliche Steigerung der Betriebskosten) dazu gezwungen gewesen ist, die mit dem Kläger vereinbarte Vergütung zu mindern. Wenn die Beklagte in diesem Zusammenhang ausführt, sie sei zur Gleichbehandlung aller Musikschullehrer verpflichtet und könne es nicht zulassen, daß der Kläger weniger Unterrichtsstunden für die gleiche Bezahlung leiste, so liegt hierin eine Verkennung der Bedeutung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Dieser Grundsatz verbietet die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer aus sachfremden Gründen gegenüber anderen in vergleichbarer Lage befindlichen Arbeitnehmern, d.h. ihre willkürliche Herausnahme aus einer bestimmten Ordnung. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verhindert dagegen nicht die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer, so daß er einem Arbeitgeber auch nicht verbietet, einem Arbeitnehmer im Wege einzelvertrag-



licher Vereinbarung Sondervorteile zu gewähren. In diesen Fällen kann sich der Arbeitgeber daher nicht allein auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufen, wenn er die günstigeren Arbeitsbedingungen mittels einer Änderungskündigung beseitigen will (vgl. Urteil des Senats vom 9. Mai 1980, aaO, zu I 2 b der Gründe).

cc) Die von der Beklagten mit der Änderungskündigung angestrebte Anpassung der Vergütungsbemessung wäre aber dann aus betrieblichen Gründen i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt, wenn auch mit den übrigen teilzeitbeschäftigten Musikschullehrern Arbeitsverträge in der mit dem Kläger am 24. Oktober 1980 vereinbarten Art abgeschlossen worden sind. Bei einer derartigen Fallkonstellation stellt die Berufung eines Arbeitgebers, der z. B. aus Gründen der Wahrung des Betriebsfriedens eine bestimmte Arbeitnehmergruppe nach einheitlichen Arbeitsbedingungen behandeln will, ein dringendes betriebliches Erfordernis i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG dar.

Durch eine einheitliche Vertragsgestaltung der Teilzeit-Musikschullehrerverträge zum Zeitpunkt der Einstellung des Klägers hätte die Beklagte zu erkennen gegeben, daß sie die Vereinbarung und Beibehaltung vertragseinheitlicher Arbeitsbedingungen mit allen Mitgliedern dieser Arbeitnehmergruppe anstrebt. Die Aufrechterhaltung von vertragseinheitlichen Arbeitsbedingungen hätte sie dadurch gewahrt, indem sie, was der Senat mangels tatsächlicher Feststellungen nicht abschließend beurteilen kann, mit allen teilzeitbeschäftigten Musikschullehrern eine Bezugnahme auf die Musikschullehrer-Richtlinien in der jeweils geltenden Fassung



vereinbart hätte. Eine derartige Bezugnahme im Rahmen einer arbeitsvertraglichen Einheitsregelung ist unter Beachtung der Grenzen des § 317 BGB zulässig. Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat im Urteil vom 24. September 1980 (- 4 AZR 744/78 - BAG 34, 173 = AP Nr. 7 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer) entschieden, daß es rechtlich möglich sei, mit einer im Angestelltenverhältnis tätigen Gymnasiallehrerin einzelvertraglich zu vereinbaren, daß für deren Vergütung die entsprechenden Erlasse des Kultusministers in ihrer jeweiligen Fassung gelten sollen. Ändern sich bei einer derartigen arbeitsvertraglichen Verweisung - wie hier - die für die anteilige Vergütungsbemessung maßgeblichen arbeitszeitlichen Bezugsgrößen, so erfolgt im Rahmen der Grenzen des § 317 BGB eine automatische Anpassung der vertragseinheitlich geregelten anteiligen Vergütungsbemessung. Dies hat das Landesarbeitsgericht in dem zwischen den Parteien anhängigen Vorprozeß (Az.: 7 Sa 43/82) verkannt. Aufgrund der in diesem Rechtsstreit ergangenen rechtskräftigen Entscheidung ist die Beklagte allerdings daran gehindert, sich gegenüber dem Kläger auf eine automatisch erfolgte Anpassung der anteiligen Vergütungsbemessung an die für Vollzeit-Musikschullehrer geänderte wöchentliche Pflichtstundenzahl von 30 Unterrichtsstunden zu berufen. Da die Herausnahme des Klägers aus der arbeitsvertraglichen Einheitsregelung nicht auf einem entsprechenden rechtsgeschäftlichen Willen der Beklagten i.S. einer gewollten einzelvertraglichen Besserstellung beruht, wäre die Berufung der Beklagten auf die allein durch den Kläger "gestörte" arbeitsvertragliche Einheitsregelung durchaus dazu geeignet, ein dringendes betriebliches Erfordernis i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG darzustellen. Dabei ver-



kennt der Senat nicht, daß die Musikschullehrer-Richtlinien 1981 gegenüber denjenigen aus dem Jahre 1973 in gegenständlicher Hinsicht einen weitergehenden Regelungsgehalt aufweisen. Im Bereich der hier maßgeblichen Bezugsgrößen für die Arbeitszeit bestehen nach der Ansicht des Senats aber gemäß § 317 BGB keine durchgreifenden Bedenken. Die Festlegung einer neuen Pflichtstundenzahl der vollbeschäftigten Musikschullehrer entspricht einem bundesweiten Vereinheitlichungsbedürfnis, da in den Musikschullehrer-Richtlinien 1981 zugleich erstmals die maßgebliche Zeiteinheit für eine Unterrichtsstunde (= 45 Minuten) festgelegt wird. Selbst unter Berücksichtigung dessen, daß die Musikschullehrer bereits nach den Musikschullehrer-Richtlinien 1973 zur Vorbereitung und Teilnahme an musikalischen Sonderveranstaltungen, die in den Musikschullehrer-Richtlinien 1981 nunmehr im einzelnen aufgeführt werden, verpflichtet sind, stellt die Festlegung einer wöchentlichen Pflichtstundenzahl von 30 Unterrichtsstunden für einen vollzeitbeschäftigten Musikschullehrer angesichts der tarifrechtlich festgelegten wöchentlichen Regelarbeitszeit von 40 Stunden (§ 15 Abs. 1 BAT) keinen Verstoß gegen den Grundsatz der Billigkeit (§ 317 BGB) dar.

III. Soweit die Beklagte sich schließlich darauf beruft, die Änderungskündigung sei aus dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage gerechtfertigt, kann dem nicht gefolgt werden.

Der Änderungskündigungsschutz ist in § 2 KSchG zwingend unter Anknüpfung an die in § 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2 KSchG enthaltenen Tatbestände der Sozialwidrigkeit einer Be-



endigungskündigung geregelt. Durch das Rechtsinstitut des Wegfalls der Geschäftsgrundlage kann dem Arbeitnehmer nicht der vom Gesetzgeber zwingend ausgestaltete Bestands- und Inhaltsschutz genommen werden (vgl. BAG Urteil vom 29. Januar 1981 - 2 AZR 778/78 - BAG 35, 17, 30 = AP Nr. 10 zu § 15 KSchG 1969, unter IV 2 der Gründe; KR-Wolf, 2. Aufl., Grunds. Rz 208 m.w.N.). Die zulässige Begründung einer Änderungskündigung mit dem Fortfall der Geschäftsgrundlage hätte zur Folge, daß es - entgegen der in § 2 KSchG enthaltenen Verweisung auf § 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2 KSchG - keiner personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründe zur sozialen Rechtfertigung einer ordentlichen Änderungskündigung bedürfte.

IV. Da die von der Beklagten erklärte Änderungskündigung bereits wegen Fehlens dringender betrieblicher Erfordernisse für die in dem Vertragsangebot enthaltene neue Arbeitszeitregelung sozial nicht gerechtfertigt ist, war das angefochtene Urteil aufzuheben und das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Wagner

Kordus



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

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