

Aktenzeichen: 8 AZR 22/03
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 24. Juni 2004
- 8 AZR 22/03 -

I. Arbeitsgericht
Rostock

Urteil vom 14. Juni 2001
- 2 Ca 5/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 7. November 2002
- 5 Sa 277/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung einer Leiterin einer Sonderschule in Mecklenburg-Vorpommern bei Absinken der Schülerzahlen - Änderungskündigung

Gesetze:

BAT-O §§ 22, 23; SR 2I I; Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Ersten Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften (BAT-O) vom 8. Mai 1991 § 2; Zweites Gesetz zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes vom 14. Oktober 1994 (GVObI. M-V S. 973 ff.); KSchG §§ 2, 1 Abs. 1, 2

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 22/03

5 Sa 277/01

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

24. Juni 2004

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

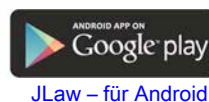
pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juni 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Morsch und Wankel für Recht erkannt:



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



Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 7. November 2002 - 5 Sa 277/01 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rostock vom 14. Juni 2001 - 2 Ca 5/01 - abgeändert.

Es wird festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Kündigung des Beklagten vom 15. Dezember 2000 sozial ungerechtfertigt ist.

Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Änderungskündigung, mit der das beklagte Land die Vergütung der Klägerin aus ihrem dem Bundes-Angestellentarifvertrag-Ost (BAT-O) unterliegenden Arbeitsverhältnis von der VergGr. Ib in die VergGr. IIa zurückführen will.

Die Klägerin ist seit 1970 als Lehrerin tätig und seit 14. März 1996 Schulleiterin einer Schule für geistig Behinderte in der K-Straße in R. Als der Klägerin diese Funktion übertragen wurde, hatte die Schule mehr als 60 Schüler. Die Zahl der Schüler ist nach der amtlichen Schulstatistik am 1. Oktober 1999 auf 54 und am 1. Oktober 2000 auf 49 zurückgegangen. Das beklagte Land beruft sich zur Begründung seiner Kündigung darauf, dass nach der für die Bemessung der Vergütung maßgeblichen Landesbesoldungsordnung der Klägerin als Leiterin einer Sonderschule mit nicht mehr als 60 Schülern nicht mehr die Vergütung nach Besoldungsgruppe A 14 (entsprechend Ib BAT-O), sondern nunmehr die Vergütung nach Besoldungsgruppe A 13 (entsprechend IIa BAT-O) zustehe.

Der Schulamtsleiter hörte mit Schreiben vom 11. Dezember 2000 den beim Staatlichen Schulamt Rostock gebildeten Lehrerbezirkspersonalrat an, welcher der Änderungskündigung mit Schreiben vom 14. Dezember 2000 zustimmte. Die streitgegenständliche Änderungskündigung vom 15. Dezember 2000 wurde durch den Schulamtsleiter zum 30. Juni 2001 ausgesprochen. Die Klägerin nahm die Änderung der Arbeitsbedingungen unter Vorbehalt an.



Die Klägerin hat ua. vorgetragen, die ursprüngliche Eingruppierung in die VergGr. Ib BAT-O bei Übertragung der Tätigkeit als Schulleiterin sei zutreffend gewesen; ein Arbeitgeber könne nicht sukzessive im Rahmen einer kalten Kündigung Randbedingungen der Tätigkeit ohne Beteiligung des Personalrats verändern. Sie hat die Änderungskündigung für sozialwidrig gehalten, weil das beklagte Land auf Grund der künftig beabsichtigten Schließung der Schule keine neuen Schüler mehr zugelassen habe und damit für den Rückgang der Schülerzahl selbst verantwortlich sei. Schließlich scheitere die Kündigung auch an der fehlerhaften Beteiligung des Personalrats. Die Unterrichtung sei inhaltlich unzureichend. Insbesondere sei dem Personalrat nicht mitgeteilt worden, dass die Reduzierung der Schülerzahlen auf einer aktiven Mitwirkung des beklagten Landes beruhe; insbesondere sei der Schulentwicklungsplan nicht vorgelegt worden.

Die Klägerin hat beantragt:

Es wird festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch das Kündigungsschreiben des beklagten Landes vom 15. Dezember 2000 sozial ungerechtfertigt und die Kündigung unwirksam sei.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Es hat gemeint, die Änderungskündigung zum Zwecke der Rückgruppierung sei berechtigt, weil die maßgebliche Schülerzahl unterschritten sei. Der Klägerin sei die VergGr. Ib BAT-O nicht quasi auf Lebenszeit übertragen. Die Unterrichtung des Lehrerbezirkspersonalrats im Schreiben vom 11. Dezember 2000 hat das beklagte Land für ausreichend gehalten.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Änderungskündigung weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet. Die Änderungskündigung des beklagten Landes ist unwirksam.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Änderungskündigung für wirksam gehalten. Die Kündigung sei nicht mangels Vorlage einer Vollmacht oder Anbringung eines Dienstsiegels unwirksam. Der allein zuständige Lehrerbezirkspersonalrat sei ebenfalls



ordnungsgemäß beteiligt worden. Insbesondere sei die Anhörung dem Umfang nach ausreichend erfolgt. Das Arbeitsverhältnis richte sich nach dem BAT-O, der hinsichtlich der Eingruppierung auf beamtenrechtliche Grundsätze verweise. Nach der Vorbemerkung Nr. 16b zur Anlage I zum BBesG wäre die Klägerin als Beamtin nach landesrechtlichen Regelungen eingestuft. Die Landesbesoldungsordnung A sehe aber nur noch die Besoldungsgruppe A 13 für Sonderschullehrer als Leiter einer Sonderschule mit bis zu 60 Schülern vor. Die Herabgruppierung der Klägerin sei weder gleichheits- noch treuwidrig. Für das beklagte Land habe keine arbeitsrechtliche Verpflichtung gegenüber der Klägerin bestanden, die Schülerzahl zu erhöhen, damit eine Vergütung der Klägerin nach VergGr. Ib BAT-O erhalten bleibe. Die Verringerung der Schülerzahl sei vom Land auch nicht treuwidrig herbeigeführt worden. Die Änderungskündigung sei angesichts des automatischen Absinkens der Vergütung an sich überflüssig, da die Klägerin diese aber unter Vorbehalt angenommen habe, jedoch nicht rechtswidrig.

II. Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Die Änderungskündigung ist zwar nicht bereits deshalb unwirksam, weil sie nicht nötig ist.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine „überflüssige“ Änderungskündigung wegen der damit verbundenen Bestandsgefährdung unverhältnismäßig mit der Folge der Unwirksamkeit (*BAG 9. Februar 1989 - 6 AZR 16/87 -; 21. Januar 1988 - 2 AZR 533/87 -; 28. April 1982 - 7 AZR 1139/79 - BAGE 38, 348 = AP KSchG 1969 § 2 Nr. 3 = EzA KSchG § 2 Nr. 4*), wenn der Arbeitnehmer das Änderungsangebot nicht angenommen hat. Demgegenüber führt eine „überflüssige“ Änderungskündigung bei Annahme des mit der Änderungskündigung verbundenen Angebots unter Vorbehalt nicht zur Unwirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen wegen eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (*BAG 26. Januar 1995 - 2 AZR 371/94 - BAGE 79, 159 = AP KSchG 1969 § 2 Nr. 36 = EzA KSchG § 2 Nr. 22; 9. Juli 1997 - 4 AZR 635/95 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 233 = EzA KSchG § 2 Nr. 27*). Bei der Änderungsschutzklage nach § 2 KSchG geht es nicht um den Bestand, sondern 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. Streitgegenstand ist daher regelmäßig nicht eine mögliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern dessen inhaltliche Ausgestaltung. Un-



verhältnismäßig kann danach allenfalls das Element der Kündigung sein, nicht dagegen das mit der Kündigung verbundene Änderungsangebot (*BAG 9. Juli 1997 - 4 AZR 635/95 - aaO*). Die Frage, ob die im Änderungsangebot des Arbeitgebers enthaltenen Arbeitsbedingungen gerade infolge der mit der Änderungskündigung angebotenen Vertragsänderung gelten, ob es also zu einer Herbeiführung der Änderungen der Änderungskündigung bedurfte oder ob die angebotenen Arbeitsbedingungen ohnehin Grundlage des Arbeitsverhältnisses sind, wird daher nur als ein Element der Begründetheitsprüfung angesehen (*BAG 21. Februar 1991 - 2 AZR 432/90 - mwN*) mit der Folge, dass es einer sozialen Rechtfertigung nicht bedarf, wenn die angebotenen Arbeitsbedingungen zB wegen einer Änderung des Tarifvertrages bereits unabhängig hiervon eingetreten waren (*BAG 9. Juli 1997 - 4 AZR 635/95 - aaO*). Es kann dahinstehen, ob die Änderungskündigung im Streitfall im Hinblick auf das Urteil des Senats vom 5. September 2002 (- 8 AZR 620/01 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 93) überflüssig war. In jenem Fall einer stellvertretenden Schulleiterin, deren Eingruppierung sich nach der BBesO richtete, hat der Senat entschieden, dass bei einem Absinken der Schülerzahlen, dessen Ursachen nicht festgestellt waren, nicht die Grundsätze der sog. „korrigierenden“ Rückgruppierung, sondern die allgemeinen Grundsätze der Tarifautomatik Anwendung finden. Es bestehen Bedenken, diese Rechtsprechung auf den Streitfall zu übertragen, da die Schülerzahlen an der Schule der Klägerin nicht unmittelbar auf Grund des Geburtenrückgangs abgesunken sind, sondern auf Grund der Umsetzung des Schulentwicklungsplans. Hierauf kommt es jedoch nicht an, da die Klägerin die Änderungskündigung unter Vorbehalt angenommen hat.

2. Die Änderungskündigung des beklagten Landes ist jedoch nach den §§ 2, 1 Abs. 1, 2 KSchG sozial ungerechtfertigt.

a) Der betriebliche Grund für die Änderungskündigung liegt nicht bereits in einem Absinken der Schülerzahlen unter 60 Schüler.

Auf das Arbeitsverhältnis findet auf Grund einzelvertraglicher Vereinbarung der BAT-O nebst ergänzenden und ersetzenden Tarifverträgen Anwendung. Damit gilt auch der Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 8. Mai 1991 zum Ersten Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften (BAT-O).



Dessen § 2 lautet auszugsweise:

- „3. Die Anlage 1 a ist, soweit sie keine besonderen Tätigkeitsmerkmale enthält, nicht auf Angestellte anzuwenden, die

...

als Lehrkräfte, auch wenn sie nicht unter die SR 2 I I fallen,

beschäftigt sind. Diese Angestellten sind - gegebenenfalls nach näherer Maßgabe von Richtlinien - in der Vergütungsgruppe eingruppiert, die nach § 11 Satz 2 BAT-O der Besoldungsgruppe entspricht, in welcher der Angestellte eingestuft wäre, wenn er im Beamtenverhältnis stünde.“

Die Klägerin ist entsprechend der Besoldungsordnung des Bundes in Besoldungsgruppe A 14 eingruppiert gewesen. Die BBesO enthält zwar keine Besoldungsgruppen für Schulleiter an Sonderschulen. Die Klägerin wäre als Beamtin aber nach der Besoldungsordnung zum Landesbesoldungsgesetz eingestuft. Nach dem im Streitfall geltenden Besoldungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern lauten die Merkmale der Besoldungsgruppe A 14:

„...“

Sonderschulrektor

- als Leiter einer Schule für Lernbehinderte mit mehr als 90 bis zu 180 Schülern oder einer sonstigen Sonderschule mit mehr als 60 bis zu 120 Schülern.“

Diese Voraussetzung erfüllte die Klägerin mit dem Stichtag 1. Oktober 1999 nicht mehr. Bei der Schule, an der die Klägerin eingesetzt ist, handelt es sich um eine „sonstige Sonderschule“. Nach der amtlichen Schulstatistik, die nach der Vorbemerkung Nr. 8 zu den Landesbesoldungsordnungen anwendbar ist, ergab sich für den Zeitraum ab 1. Oktober 1999 eine Schülerzahl von unter 60. Damit liegen die Voraussetzungen für eine Vergütung entsprechend der Besoldungsgruppe A 14 nicht mehr vor. Als Beamtin wäre die Klägerin, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, in Besoldungsgruppe A 13 eingestuft. Dies folgt für den streitgegenständlichen Zeitraum nicht aus der neuen Fassung der Landesbesoldungsordnung A vom 5. September 2001 (GVBl. M-V S. 321), geändert durch Art. 6 des Gesetzes zur Umstellung



von Gesetzen des Landes Mecklenburg-Vorpommern auf Euro vom 22. November 2001 (GVObI. M-V S. 438), deren Merkmale lauten:

„Sonderschullehrer

- als der Leiter einer Schule für Lernbehinderte mit bis zu 90 Schülern oder einer sonstigen Sonderschule mit bis zu 60 Schülern“

Diese Regelung ist erst seit 1. Januar 2002 in Kraft. Dennoch ist die Besoldungsgruppe A 13 zutreffend. Gemäß der Landesbesoldungsordnung A nach dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes vom 14. Oktober 1994 (GVObI. M-V S. 973 ff.) waren nämlich auch Sonderschullehrer im Beförderungsamtsamt in Besoldungsgruppe A 13 eingestuft. Diese Regelung fand für die Klägerin Anwendung.

b) Das Absinken der Schülerzahlen ist jedoch nicht ohne Beeinflussung durch das beklagte Land oder durch die Schulträger eingetreten, sondern durch die Umsetzung des Schulentwicklungsplans herbeigeführt worden. Nach dem Schulentwicklungsplan vom 31. März 1997 sollten an zwei der vier Schulen zur individuellen Lebensbewältigung, nämlich an der Schule im E Weg und in der K-Straße keine weiteren Schüler mehr aufgenommen werden und die Schule in der K-Straße ganz geschlossen werden. Dieser Schulentwicklungsplan ist auch umgesetzt worden, wie der spätere Schulentwicklungsplan für den Zeitraum bis 2010 zeigt. Danach soll die Schule der Klägerin im Schuljahr 2005/2006 sogar geschlossen werden. Es kann dahinstehen, ob es sich dabei um einen außerbetrieblichen Grund handelte, wenn das beklagte Land insoweit Vorgaben rechtsfähiger Dritter, nämlich der Schulträger, hinnehmen musste oder es sich um einen innerbetrieblichen Grund handelte, wenn das beklagte Land selbst für den Schulentwicklungsplan verantwortlich ist. Jedenfalls beruht das Absinken der Schülerzahlen auf der gestaltenden Umsetzung des Schulentwicklungsplans. Dies ist der tragende betriebliche Grund für die Änderungskündigung iSd. § 1 Abs. 2 KSchG.

Das beklagte Land kann sich auf diesen Grund nicht berufen. Für die Mitteilungspflicht im personalvertretungsrechtlichen Anhörungsverfahren gelten die für die Anhörung nach § 102 BetrVG entwickelten Regeln. Danach ist der Grundsatz der sogenannten „subjektiven Determination“ maßgeblich, demzufolge der Betriebsrat immer dann ordnungsgemäß angehört worden ist, wenn der Arbeitgeber ihm die aus seiner Sicht tragenden Umstände unterbreitet hat. Der Arbeitgeber hat die von ihm für maß-



geblich erachteten Kündigungsgründe bei der Anhörung so zu umschreiben, dass der Personalrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe prüfen und sich über seine Stellungnahme schlüssig werden kann. Auf nicht mitgeteilte Tatsachen, die dem Arbeitgeber bei Einleitung des Anhörungsverfahrens bekannt waren, kann sich der Arbeitgeber im späteren Kündigungsschutzprozess nicht stützen. Insoweit besteht ein betriebsverfassungsrechtliches/personalvertretungsrechtliches Verwertungsverbot. Das gilt nur dann nicht, wenn die betreffenden Tatsachen der Erläuterung der mitgeteilten Kündigungsgründe dienen, den Kündigungsgrund als solchen aber unberührt lassen (*BAG 27. März 2003 - 2 AZR 699/01 - AP Einigungsvertrag Anlage I Kap. XIX Nr. 81; 8. April 2003 - 2 AZR 515/02 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 133 = EzA BetrVG 2001 § 102 Nr. 3*).

Das beklagte Land hat den Lehrerbezirkspersonalrat lediglich darüber informiert, dass es beabsichtige, zum 30. Juni 2001 eine Änderungskündigung dahingehend auszusprechen, dass das Arbeitsverhältnis beendet werden und ein Angebot zur Eingruppierung in die VergGr. IIa BAT-O abgegeben werden solle. Als Grund hierfür wurde nur angegeben, dass eine zuvor ausgesprochene Änderungskündigung, ggf. aus formellen Gründen, unwirksam war und dass die Schülerzahlen auf 49 abgesunken waren. Darüber hinaus wurden die maßgeblichen Personal- und Sozialdaten der Klägerin angegeben. Diese waren zwar aus der Sicht des Arbeitgebers die maßgeblichen Kündigungsgründe, damit war der tragende Kündigungsgrund aber nicht mitgeteilt worden. Der Lehrerbezirkspersonalrat wurde im Glauben gelassen, die Schülerzahlen seien wegen des - bekannten - Geburtenrückgangs abgesunken, während sie in Wahrheit auf Grund der Umsetzung des Schulentwicklungsplans gesunken sind. Das ist ein anderer Kündigungsgrund. Es ist auch nicht erkennbar, dass dem Lehrerbezirkspersonalrat der Schulentwicklungsplan bekannt war.

III. Die Kostentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Hauck Dr. Wittek Laux

Morsch Wankel



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

