

Aktenzeichen: 9 AZR 588/06
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 13. März 2007
- 9 AZR 588/06 -

I. Arbeitsgericht
Wilhelmshaven

Urteil vom 11. Februar 2005
- 1 Ca 295/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 29. Mai 2006
- 5 Sa 511/05 E -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Vertragsänderung - Vorbehaltserklärung

Gesetze:

ZPO § 256; BGB §§ 133, 157, 123, 154, 155, 242; KSchG § 1 Abs. 2 und
Abs. 3, § 2

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 588/06
5 Sa 511/05 E
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. März 2007

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. März 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Krasshöfer sowie den ehrenamtlichen Richter Lang und die ehrenamtliche Richterin Neumann für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 29. Mai 2006 - 5 Sa 511/05 E - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, welcher Beschäftigungsumfang zwischen ihnen vereinbart ist. 1

Die 1952 geborene Klägerin ist Lehrerin mit zweitem Staatsexamen für das Lehramt. Sie wurde durch das beklagte Land im Rahmen des Schulversuchs „Verlässliche Grundschule“ als Aushilfsangestellte zur stundenweisen Vertretung auf Abruf an der Grundschule B mit durchschnittlich regelmäßig acht Unterrichtsstunden wöchentlich für die Zeit vom 1. August 2002 bis zum 31. Juli 2003 befristet eingestellt. Mit rechtskräftigem Urteil des Arbeitsgerichts Wilhelmshaven vom 2. April 2004 (- 1 Ca 496/03 -) wurde festgestellt, dass die Klägerin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum beklagten Land steht. Zwischenzeitlich war das Arbeitsverhältnis der Parteien bis 31. Juli 2004 befristet fortgesetzt worden. Die Bezirksregierung Weser-Ems des beklagten Landes bestätigte dem Prozessbevollmächtigten der Klägerin mit Schreiben vom 7. Juni 2004, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht zum 31. Juli 2004 ende. Sie wies darauf hin, wegen der Beendigung des Schulversuchs könnten nunmehr im Rahmen einer ministeriellen Neuregelung zur Gewährleistung eines fünf Stunden umfassenden Schulvormittags pädagogische Mitarbeiter/innen ab dem 1. August 2004 auch unbefristet eingestellt werden. Die Schulleitung der Grundschule B sei gebeten worden, im Rahmen des von der Schule zu erstellenden Konzepts die Möglichkeit und den Umfang einer Weiterbeschäftigung der Klägerin zu prüfen und ihr gegebenenfalls ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten. Weiter heißt es in dem Schreiben:

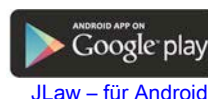
„Sollte Ihre Mandantin das Weiterbeschäftigungsangebot nicht annehmen und auf die Weiterbeschäftigung nach dem bisherigen Beschäftigungsverhältnis bestehen, werde ich weitere arbeitsrechtliche Schritte (ordentliche Kündigung aus betriebsbedingten Gründen) einleiten und den Bedarf der Schule durch Berücksichtigung anderer Bewerber/innen decken müssen.“

2

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dem Schreiben vom 7. Juni 2004 war als Anlage der Runderlass vom 18. Mai 2004 über die „Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ beigelegt. Danach entscheiden die Grundschulen in eigener Verantwortung, wen sie mit welchem Stundenumfang einstellen. Der Prozessbevollmächtigte der Klägerin teilte der Bezirksregierung mit Schreiben vom 14. Juni 2004 mit, dass seine Mandantin „unter dem Vorbehalt gerichtlicher Prüfung natürlich ein Änderungsangebot annehmen wird“. Er bat darum, das Angebot durch die Bezirksregierung oder den Rektor der Grundschule zu konkretisieren.

3

Der Rektor der Grundschule B legte der Klägerin unter dem 17. Juni 2004 einen „Vertrag für den regelmäßigen Einsatz und/oder den Einsatz auf Abruf von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Grundschulen“ mit dem beklagten Land vor. Die Klägerin unterschrieb dieses Vertragsangebot, ohne einen Vorbehalt zu erklären. In dem Vertrag ist vereinbart, dass die Klägerin ab dem 1. August 2004 zum stundenweisen Einsatz auf Abruf im Rahmen des Vertretungskonzepts mit durchschnittlich regelmäßig sechs Stunden wöchentlich unbefristet eingestellt wird. Weiterhin ist bestimmt, dass mit Beginn dieses Arbeitsverhältnisses ein bestehender bisheriger Arbeitsvertrag als Betreuungs- oder Vertretungskraft an einer Grundschule abgelöst wird. Der Prozessbevollmächtigte der Klägerin teilte nach der Unterzeichnung der Bezirksregierung sowie dem Rektor der Grundschule B mit Schreiben vom 29. Juni 2004 mit, der neue Vertrag sei unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Prüfung, wie bereits mitgeteilt, angenommen worden, damit es nicht zu einer Beendigungskündigung seitens des Landes komme.

4

Die Klägerin hat beantragt,

5

1. festzustellen, dass die Änderungen der Arbeitsbedingungen gemäß Vertrag vom 17. Juni 2004 auf sechs Stunden wöchentlich und einer Gesamtstundenzahl von 240 Stunden pro Schuljahr unwirksam sind und die Klägerin stattdessen mit regelmäßig acht Unterrichtsstunden (von 32 Unterrichtsstunden) wöchentlich und einer Gesamtstundenzahl von 368 Unterrichtsstunden im Schuljahr - durchschnittliche Wochenstundenzahl x 46 Wochen im Schuljahr - zu beschäftigen ist;
2. festzustellen, dass das beklagte Land verpflichtet ist, seit dem 17. Juni 2004 Vergütung nach der Vergütungsgruppe BAT III zu zahlen und die sich ergebenden Nettobeträge mit Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu verzinsen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

6



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der von dem Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag zu 1 weiter.

7

Entscheidungsgründe

A. Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der vertraglichen Änderung des Beschäftigungsumfangs von wöchentlich acht auf wöchentlich sechs Unterrichtsstunden und auf entsprechende Beschäftigungspflicht im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

8

I. Für die erhobene Feststellungsklage besteht das nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Hierzu reicht es aus, wenn nur ein Teil des bestehenden Rechtsverhältnisses streitig und die gerichtliche Klärung geeignet ist, diesen Streit zu klären (*st. Rspr. vgl. Senat 3. Dezember 2002 - 9 AZR 462/01 - BAGE 104, 73*). Hier ist im Rahmen des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses die Zahl der von der Klägerin zu leistenden wöchentlichen Unterrichtsstunden umstritten. Damit ist ein wesentlicher Teil des zwischen den Parteien bestehenden Rechtsverhältnisses im Streit. Die begehrte gerichtliche Feststellung über den Umfang der wöchentlichen Unterrichtsstunden ist geeignet, eine Klärung herbeizuführen.

9

II. Die Klage ist unbegründet. Entgegen der Auffassung der Klägerin haben die Parteien die Dauer der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung mit Vertrag vom 17. Juni 2004 in der Weise geregelt, dass die bisherige Anzahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden von acht auf sechs Stunden herabgesetzt worden ist. Das beklagte Land ist deshalb nicht verpflichtet, die Klägerin mit regelmäßig mehr als sechs Unterrichtsstunden wöchentlich zu beschäftigen.

10

1. Das folgt aus dem Arbeitsvertrag vom 17. Juni 2004. Durch diesen Vertrag haben die Parteien den Arbeitsvertrag vom 17. Juni 2002 ausdrücklich „aufgelöst“ und ihre vertraglichen Beziehungen neu gestaltet. Nach § 1 des Vertrags vom 17. Juni 2004 beträgt die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Unterrichtsdauer sechs und nicht mehr wie im Vertrag vom 17. Juni 2002 acht Stunden.

11



2. Der Vertrag vom 17. Juni 2004 ist entgegen der Auffassung der Klägerin wirksam. Dem beklagten Land ist es auch nicht nach Treu und Glauben gemäß § 242 BGB verwehrt, sich auf die vereinbarte Änderung des Beschäftigungsumfangs zu berufen. 12
- a) Die Klägerin meint, das beklagte Land habe mit der Ankündigung, eine Beendigungskündigung auszusprechen, falls sie den Vertrag vom 17. Juni 2004 nicht unterzeichne, ihre Zwangssituation ausgenutzt und sie unter Druck gesetzt. Das sei ein „gröblichster Verstoß“ gegen § 242 BGB und gegen die einschlägigen Kündigungsschutzvorschriften. 13
- Es kann dahinstehen, ob die Drohung des beklagten Landes, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zu kündigen, diese rechtswidrig zur Annahme des Vertragsangebots vom 17. Juni 2004 bestimmt hat. Die widerrechtliche Drohung mit dem Ziel, einen anderen zur Abgabe einer Willenserklärung zu bestimmen, beeinträchtigt die Wirksamkeit der Willenserklärung nicht, sondern hätte nur zur Anfechtung gemäß § 123 BGB berechtigt. Eine Anfechtung ihrer Annahme des Vertragsangebots vom 17. Juni 2004 hat die Klägerin jedoch nicht erklärt. 14
- b) Die Klägerin beruft sich auch ohne Erfolg darauf, das beklagte Land hätte mit dem Änderungsangebot zugleich eine Änderungs- oder gegebenenfalls eine Beendigungskündigung aussprechen müssen, um ihr eine gerichtliche Prüfung der sozialen Rechtfertigung der erstrebten Änderung des Beschäftigungsumfangs nach § 2 iVm. § 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG zu ermöglichen. 15
- Eine Beendigungskündigung wäre unter Beachtung des in § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG zum Ausdruck kommenden Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit der Mittel sozial ungerechtfertigt, weil die zu kündigende Arbeitnehmerin an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens zu veränderten Arbeitsbedingungen hätte weiterbeschäftigt werden können. Die Klägerin kann in einem Umfang von sechs Unterrichtsstunden wöchentlich beschäftigt werden. In einem solchen Fall ist anstelle der Beendigungskündigung dann eine entsprechende Änderungskündigung auszusprechen (*BAG 21. September 2006 - 2 AZR 607/05 - DB 2007, 1032*). Das beklagte Land musste jedoch keine Änderungskündigung aussprechen. Dieser bedarf es nicht, wenn der Arbeitnehmer sein Einverständnis mit den neuen Bedingungen erklärt hat (*BAG 21. April 2005 - 2 AZR 132/04 - BAGE 114, 243*). Erst dann, wenn der Arbeitnehmer das Angebot nicht annimmt und somit kein Ände- 16



rungsvertrag zustande gekommen ist, muss der Arbeitgeber zur Durchsetzung der Vertragsänderung eine Änderungskündigung aussprechen.

3. Der Arbeitsvertrag ist auch nicht auf Grund eines Einigungsmangels unwirksam. 17
- a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, der Vertrag vom 17. Juni 2004 enthalte keinen versteckten Einigungsmangel iSv. § 155 BGB, da die rechtsgeschäftlichen Erklärungen sich aus der Vertragsurkunde ergeben würden und diese eindeutig seien. Eine Revisionsrüge ist dagegen nicht erhoben worden. 18
- b) Ein offener Einigungsmangel gemäß § 154 BGB kommt ebenfalls nicht in Betracht. Hierzu fehlt es an einem entsprechenden Bewusstsein der Parteien. Ein offener Einigungsmangel ist gegeben, wenn sich die Parteien bewusst sind, über den Inhalt des Vertrags noch keine vollständige Einigung gefunden zu haben. Das kann auch durch schlüssiges Verhalten geschehen (*Palandt/Heinrichs BGB 66. Aufl. § 154 Rn. 1*). Die Parteien haben sich über alle arbeitsvertraglich zu regelnden Bedingungen ihres Arbeitsverhältnisses geeinigt. Die Absicht der Annahme unter Vorbehalt ist bei Vertragsschluss am 17. Juni 2004 zwischen den Parteien nicht angesprochen worden. Die Parteien sind sich deshalb über alle Punkte der Vertragsänderung einig gewesen, ohne dass aus ihrer Sicht noch Regelungsgegenstände offengeblieben wären. 19
4. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist der Arbeitsvertrag der Parteien vom 17. Juni 2004 vorbehaltlos zustande gekommen. Er unterliegt nicht dem Vorbehalt einer gerichtlichen Nachprüfung der sozialen Rechtfertigung der vereinbarten Verringerung des Beschäftigungsumfangs nach § 2 iVm. § 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG. 20
- a) Die Klägerin hat weder bei Annahme des ihr angebotenen Arbeitsvertrags vom 17. Juni 2004 einen entsprechenden Vorbehalt erklärt noch enthält der Vertrag selbst einen Hinweis auf einen Vorbehalt. 21
- b) Ein solcher Vorbehalt ist entgegen der Revision auch nicht im Schreiben des Prozessbevollmächtigten der Klägerin vom 14. Juni 2004 gegenüber der Bezirksregierung Weser-Ems erklärt worden. Der Prozessbevollmächtigte hat dort mitgeteilt, dass die Klägerin „unter dem Vorbehalt gerichtlicher Prüfung natürlich ein Änderungsangebot annehmen wird“. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass darin 22



kein erklärter Vorbehalt einer gerichtlichen Nachprüfung gesehen werden kann. Diese Auslegung hält einer revisionsrechtlichen Prüfung stand.

aa) Es handelt es sich um eine nichttypische Erklärung, deren Auslegung in der Revisionsinstanz nur eingeschränkt daraufhin überprüfbar ist, ob das Tatsachengericht gegen die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB, gegen Erfahrungssätze oder Denkgesetze verstoßen hat, ob die Verfahrensvorschriften eingehalten worden oder wesentliche Umstände unberücksichtigt geblieben sind (*st. Rspr. BAG 19. November 2003 - 10 AZR 174/03 - AP BGB § 611 Konkurrenzklausel Nr. 50 = EzA BGB 2002 § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 2; 7. September 2004 - 9 AZR 612/03 - AP HGB § 75 Nr. 11 = EzA HGB § 74 Nr. 66; 31. Juli 2002 - 10 AZR 558/01 - AP BGB § 611 Konkurrenzklausel Nr. 48 = EzA HGB § 74 Nr. 64*). 23

bb) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Auslegung des Landesarbeitsgerichts stand. Es weist zu Recht darauf hin, dass im Schreiben vom 14. Juni 2004 lediglich die Absicht der Klägerin erklärt worden ist, künftig auf ein zu erwartendes Angebot des beklagten Landes die Annahme unter Vorbehalt zu erklären. Der Prozessbevollmächtigte der Klägerin hat deshalb nur einen Vorbehalt angekündigt, nicht aber bereits erklärt. 24

Das folgt bereits aus dem Wortlaut der Erklärung. Es wird nicht die Annahme eines Angebots unter Vorbehalt erklärt. Der Prozessbevollmächtigte fordert vom beklagten Land erst ein solches Angebot, welches seine Mandantin (zukünftig) unter Vorbehalt annehmen wolle. 25

Das entspricht dem Rechtscharakter der Vorbehaltserklärung. Sie ist eine Willenserklärung. Hierdurch wird dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt, ein Vertragsangebot unter einer Bedingung anzunehmen (*vgl. zu § 2 KSchG: ErfK/Ascheid/Oetker 7. Aufl. § 2 KSchG Rn. 39, 40; Kittner/Däubler/Zwanziger-Zwanziger KSchR 6. Aufl. § 2 KSchG Rn. 127*). Die Vorbehaltserklärung stellt eine bedingte Annahme dar und setzt ein annahmefähiges Angebot voraus (*BAG 18. Mai 2006 - 2 AZR 230/05 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 83 = EzA KSchG § 2 Nr. 59*). Zum Zeitpunkt des Schreibens vom 14. Juni 2004 lag aber noch kein annahmefähiges Angebot des beklagten Landes vor, auf welches sich eine Vorbehaltserklärung hätte beziehen können. 26

c) Der vom Prozessbevollmächtigten der Klägerin mit Schreiben vom 29. Juni 2004 gegenüber der Bezirksregierung und der betreffenden Grundschule B erklärte Vorbehalt der gerichtlichen Prüfung ist nicht Vertragsbestandteil geworden, denn er 27



wurde erst nach Abschluss des Vertrags vom 17. Juni 2004 einseitig erklärt. Er konnte den bereits zustande gekommenen Vertrag nicht mehr ändern.

B. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen. 28

Düwell

Böck

Krasshöfer

B. Lang

Neumann

