

**Änderungskündigung: Was vereinbart ist, kann nur einvernehmlich geändert werden**

Hat eine Arbeitnehmerin in einem Nachtrag zum Arbeitsvertrag vereinbart, dass sie statt vorherigen 40 nur noch 20 Std. wöchentlich zu arbeiten hat und dies jeweils von 8 bis 12 Uhr geschehen soll, so kann der Arbeitgeber nicht Jahre später per Änderungskündigung darauf bestehen, dass die Schicht auf den Nachmittag verlegt wird. Dies gilt auch für den Fall, dass der Wirt laut der früheren Vereinbarung auch eine andere Auslegung zulässt, aber nach den „Begleitumständen“ der damals von der Firma abgegebenen Erklärung nur darauf geschlossen werden konnte, dass eine „konkrete Arbeitszeit“ von 8 bis 12 Uhr angeboten und danach vereinbart worden war.

Quelle: Wolfgang Büser

**Ausschluss des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts hinsichtlich der Lage der täglichen Arbeitszeit bei einer diesbezüglichen vertraglichen Regelung**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 17.07.2007

**Aktenzeichen:** 9 AZR 819/06

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2007, 37545

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Koblenz - 21.11.2005 - AZ: 8 Ca 1059/05

LAG Rheinland-Pfalz - 27.06.2006 - AZ: 1 Sa 32/06

**Rechtsgrundlagen:**

§ 106 S. 1 GewO

§ 4 Abs. 2 S. 1 BAT

§ 8 Abs. 5 S. 4 TzBfG

**Fundstellen:**

AiB 2011, 765

AiB-newsletter 2007, 6 (red. Leitsatz)

ArbRB 2007, 323-324 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

ArztR 2008, 163-164 (Kurzinformation)

EzA-SD 14/2007, 4

EzA-SD 14/2007, 16

FA 2007, 354 (red. Leitsatz)

HzA aktuell 2007, 10-11

NJW 2007, X Heft 50 (Kurzinformation) "Lage der Arbeitszeit bei Teilzeit"

NJW 2007, 3739-3742 (Volltext mit red. LS) "Festlegung der Arbeitszeit bei Teilzeit"

NZA 2008, 118-121 (Volltext mit red. LS)

ZMV 2008, 103-105

ZTR 2007, 692-693 (Volltext mit red. LS)

---

## BAG, 17.07.2007 - 9 AZR 819/06

### Tenor:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 27. Juni 2006 - 1 Sa 32/06 - wird zurückgewiesen, soweit es die Berufung der Beklagten gegen die Feststellung des Arbeitsgerichts Koblenz in seinem Urteil vom 21. November 2005 - 8 Ca 1059/05 - zurückgewiesen hat, wonach die Klägerin lediglich verpflichtet ist, arbeitstäglich von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr zu arbeiten.

Im Übrigen wird die Revision der Beklagten als unzulässig verworfen.

Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

### Tatbestand

- 1 Die 1949 geborene Klägerin wendet sich gegen eine Änderung der Lage ihrer Arbeitszeit durch Weisung und vorsorgliche außerordentliche Änderungskündigung.
- 2 Die Klägerin ist seit 1973 als ärztliche Schreibkraft in dem als Gemeinschaftspraxis betriebenen pathologischen Institut der beklagten Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) tätig. Der Arbeitsvertrag sieht vor, dass sich das Arbeitsverhältnis nach den Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen richtet. Nach § 5 des Arbeitsvertrags sind Änderungen und Ergänzungen des Vertrags nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.
- 3 In dem pathologischen Institut der Beklagten werden Gewebeproben - sog. Makros, Zytos und Mikro-Probeexzisionen - auf bestimmte Krankheitsbilder hin untersucht. Sie werden von niedergelassenen Ärzten und Krankenhäusern eingeschickt. Mikro-Probeexzisionen sind für mikroskopische Untersuchungen vorgesehene Feinschnitte aus menschlichem Zellgewebe. Die Untersuchungen sind besonders eilbedürftig. Das Institut der Beklagten gewährleistet, dass die Befunde noch am Tag der Begutachtung an den Einsender verschickt werden. Diese Proben müssen daher spätestens um 12.00 Uhr im Institut der Beklagten eintreffen. Vorpräparation und ärztliche Begutachtung der Mikro-Probeexzisionen sind erst am Nachmittag - gegen 16.30 Uhr - abgeschlossen. Die Untersuchungsergebnisse werden um 18.30 Uhr abgeholt.
- 4 Die Klägerin war ursprünglich vollzeitbeschäftigt. Mit Wirkung vom 1. Juni 1983 verringerten die Vertragsparteien ihre Arbeitszeit um die Hälfte auf 20 Stunden wöchentlich bei einer Verteilung auf vier Stunden je Arbeitstag. Seitdem arbeitete sie vormittags von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr. Hintergrund der Reduzierung der Arbeitszeit war der Wunsch der Klägerin, die Betreuung ihrer Tochter sicherzustellen, die im Jahr 1983 auf das Gymnasium wechselte. In diesem Zusammenhang teilten ihr die beiden früheren Gesellschafter der Beklagten mit Schreiben vom 19. April 1983 Folgendes mit:

"Sehr geehrte Frau ...!

In den letzten Tagen haben wir mehrere Gespräche zusammen geführt, die wir der Ordnung halber noch einmal zusammenfassen: Anlässlich der Besprechung mit den

Damen des Büros am 25.3.83 wegen der Arbeitszeit sagten Sie uns, dass Sie nicht in der Lage seien, auf Dauer einen regelmäßigen täglichen Achtstundendienst durchzuhalten und baten uns um eine Halbtagsbeschäftigung. Ihrem Wunsche wollten wir entgegenkommen, wenn es gelänge, für den Nachmittagsdienst eine Halbtagskraft (von 13 - 17 Uhr) zu gewinnen, die die Schreibearbeit übernimmt. Inzwischen haben wir eine solche zusätzliche Hilfe eingestellt.

Um einen Übergang nach Ihren Wünschen zu finden, sind wir bereit, Ihnen das volle Gehalt über Ihren Urlaub im Monat April 1983 und für den Monat Mai 1983 weiter zu zahlen, wobei wir erwarten, dass Sie wie bisher zur Verfügung stehen. Die neue Regelung mit Halbtagsbeschäftigung (20 Stunden pro Woche) von 8 - 12 Uhr tritt dann am 1.6.83 in Kraft. Entsprechend reduzieren sich von diesem Termin ab Ihre tariflichen Bezüge.

Wir bitten Sie, dieses Schreiben Ihrem Arbeitsvertrag beizufügen."

- 5 Von April bis Dezember 1985 war die Klägerin auf der Grundlage eines sog. Zeitvertrags ganztags in der 40-Stunden-Woche tätig. Nach dieser Vollzeitbeschäftigung wurde sie wieder von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr eingesetzt.
- 6 Im Jahr 2002 führte die Beklagte ein digitales Diktiersystem ein. Abweichend von der bisherigen Praxis werden die Vorbefunde seitdem nicht mehr in Papierform ausgedruckt, sondern auf den Bildschirmen der Ärzte angezeigt, sobald die laufende Nummer "eingescannt" ist. Die Ärzte leiten ihre Diktate mithilfe des digitalen Diktiersystems an den Zentralrechner. Dort werden sie von den sechs Arbeitnehmerinnen im Schreibbereich abgerufen und geschrieben.
- 7 Mit Schreiben vom 14. März 2005 forderten die Gesellschafter der Beklagten die Klägerin auf, ab dem 1. April 2005 jeweils nachmittags in der Zeit von 13.50 Uhr bis 17.41 Uhr ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Vorsorglich erklärten sie zugleich eine außerordentliche Änderungskündigung zum 31. März 2005. Die Klägerin nahm das Angebot der geänderten Arbeitsbedingungen mit Schreiben vom 21. März 2005 unter dem Vorbehalt der Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen an.
- 8 Die Klägerin meint, wegen des Schreibens vom 19. April 1983 habe die Beklagte die Lage ihrer Arbeitszeit nicht durch Weisung ändern können. Die außerordentliche Änderungskündigung verstoße gegen § 55 BAT .
- 9 Die Klägerin hat beantragt
  1. festzustellen, dass die Klägerin vertraglich lediglich verpflichtet ist, arbeitstäglich von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr zu arbeiten,
  2. festzustellen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung vom 14. März 2005 unwirksam ist.
- 10 Die Beklagte hat beantragt,  
die Klage abzuweisen.  
  
Sie ist der Ansicht, das Schreiben vom 19. April 1983 habe ihr Direktionsrecht nicht beschränkt. Jedenfalls sei der Rechtsgedanke des § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG zu beachten. Angesichts der medizinischen Verantwortung der Beklagten für die rechtzeitige Rücksendung der Gewebeprobe habe jedenfalls die außerordentliche Änderungskündigung die Lage der Arbeitszeit der Klägerin verändert.
- 11 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die

Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

## Entscheidungsgründe

- 12** Die Revision bleibt erfolglos. Sie ist unbegründet, soweit sie sich gegen die Zurückweisung der Berufung hinsichtlich der festgestellten Lage der Arbeitszeit richtet. Die Revision gegen die in zweiter Instanz bestätigte Feststellung der Unwirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung vom 14. März 2005 ist bereits unzulässig.
- 13** I.
- Die Klägerin ist nur verpflichtet, arbeitstäglich von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr zu arbeiten.
- 14** 1.
- Der auf Feststellung der Lage der Arbeitszeit in den Vormittagsstunden von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr gerichtete Antrag zu 1 der Klägerin ist zulässig. Die beklagte GbR ist passiv parteifähig nach § 50 Abs. 1 ZPO (*BAG 1. Dezember 2004 - 5 AZR 597/03 - Rn. 14 ff., BAGE 113, 50; BGH 29. Januar 2001 - II ZR 331/00 - Rn. 4 ff., BGHZ 146, 341; BVerfG 2. September 2002 - 1 BvR 1103/02 - Rn. 5 f., NJW 2002, 3533; BFH 18. Mai 2004 - IX R 83/00 - Rn. 10 ff., BFHE 206, 162*). Es ist unschädlich, dass die Klägerin in den Vorinstanzen die sechs früheren Gesellschafter und nicht die Gesellschaft als solche verklagt hat. Das Revisionsgericht hat die in der Klageschrift enthaltene Parteibezeichnung als prozessuale Willenserklärung selbst auszulegen (*BAG 1. März 2007 - 2 AZR 525/05 - Rn. 16, EzA-SD 2007 Nr. 12 S. 6*). Wie das der Klageschrift beigefügte, von allen sechs damaligen Gesellschaftern der Beklagten unterzeichnete Schreiben vom 14. März 2005 zeigt, wollte die Klägerin ihre wirkliche Arbeitgeberin verklagen. Die Parteibezeichnung kann deswegen jederzeit von Amts wegen richtiggestellt werden. Auch bei offenkundig unrichtigen Benennungen ist grundsätzlich diejenige Rechtspersönlichkeit als Partei angesprochen, die durch die Parteibezeichnung erkennbar betroffen werden soll (*BAG 1. März 2007 - 2 AZR 525/05 - Rn. 12, aaO; 12. Februar 2004 - 2 AZR 136/03 - Rn. 15, AP KSchG 1969 § 4 Nr. 50 = EzA KSchG § 4 nF Nr. 66; 27. November 2003 - 2 AZR 692/02 - Rn. 33, BAGE 109, 47 [BAG 27.11.2003 - 2 AZR 692/02]*).
- 15** 2.
- Der Antrag zu 1 ist auch begründet. Die Weisung der Beklagten vom 14. März 2005 verpflichtet die Klägerin nicht dazu, in den Nachmittagsstunden zu arbeiten.
- 16** a)
- Der Arbeitgeber ist regelmäßig berechtigt, die Lage der Arbeitszeit in Ausübung seines Weisungsrechts im Rahmen billigen Ermessens festzulegen, § 106 Satz 1 GewO (*dazu zB BAG 23. September 2004 - 6 AZR 567/03 - Rn. 17 ff., BAGE 112, 80*). Dieses Recht kommt ihm aber nicht zu, wenn die Lage der täglichen Arbeitszeit vertraglich vereinbart ist.
- 17** b)
- Eine solche vertragliche Festlegung haben die Parteien mit Wirkung vom 1. Juni 1983 getroffen. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.
- 18** aa)
- Das Berufungsgericht hat angenommen, die Beklagte habe der Klägerin mit Schreiben vom 19. April 1983 eine bestimmte Lage der Arbeitszeit unter Verzicht auf den Zugang der Annahmeerklärung

angeboten. Die Vereinbarung einer konkreten Lage der Arbeitszeit folge nicht schon daraus, dass die Zeit von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr im Schreiben vom 19. April 1983 genannt sei. Die Klägerin habe aber von einem Verzicht der Beklagten auf ihr Direktionsrecht zur Verteilung der Arbeitszeit ausgehen können, weil den damaligen Gesellschaftern der Beklagten bekannt gewesen sei, dass die Klägerin nur mit einer Arbeit am Vormittag die Betreuung ihrer Tochter am Nachmittag habe sicherstellen können.

19 bb)

Bei dem Schreiben vom 19. April 1983 und der Reaktion der Klägerin darauf handelt es sich um atypische Willenserklärungen. Die Auslegung nichttypischer Verträge und Willenserklärungen ist in erster Linie Sache der Tatsachengerichte. Sie ist lediglich beschränkt revisibel. Das Revisionsgericht kann nur überprüfen, ob die Rechtsvorschriften über die Auslegung von Willenserklärungen ( §§ 133 , 157 BGB ) richtig angewandt wurden, ob dabei gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen und der Tatsachenstoff vollständig verwertet wurde (*für die st. Rspr. BAG 24. September 2003 - 10 AZR 640/02 - Rn. 78, BAGE 108, 1 [BAG 24.09.2003 - 10 AZR 640/02]*).

20 cc)

Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Auslegung der Erklärungen durch das Landesarbeitsgericht stand.

21 (1)

Der Inhalt von Willenserklärungen ist nach §§ 133 , 157 BGB unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls aus der Sicht des Empfängers zu bestimmen. Der in der auszulegenden Erklärung verkörperte Wille ist zu ermitteln. Lässt sich dabei ein übereinstimmender Parteiwille feststellen, ist er allein maßgeblich, auch wenn er in der Vereinbarung nur unvollkommen oder überhaupt nicht ausgedrückt ist. Das übereinstimmend Gewollte hat Vorrang vor dem unzutreffend oder nicht ausdrücklich Erklärten. Kann eine solche Feststellung nicht getroffen werden, sind die Erklärungen der Vertragspartner aus der Sicht des jeweiligen Erklärungsempfängers in der Weise auszulegen, wie er sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen durfte und musste. Dabei sind die den Parteien erkennbaren Begleitumstände, die für den Erklärungsinhalt von Bedeutung sein können, zu berücksichtigen. Zu ihnen gehören die Entstehungsgeschichte, das Verhalten der Parteien vor und nach Vertragsschluss, der Zweck der Abmachung und die bestehende Interessenlage (*BAG 24. September 2003 - 10 AZR 34/03 - Rn. 38, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 254 = EzA BGB 2002 § 133 Nr. 3*).

22 (2)

Diese nach den Auslegungsregeln nötige Gesamtbetrachtung hat das Landesarbeitsgericht angestellt. Es hat sich nicht darauf beschränkt, die im Schreiben vom 19. April 1983 genannte Lage der Arbeitszeit von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr heranzuziehen. Entgegen der Auffassung der Revision durfte das Landesarbeitsgericht bei richtiger Anwendung der Auslegungsnormen und vollständiger Verwertung des Sachverhalts die Formulierung, die Klägerin sei nicht in der Lage, auf Dauer einen regelmäßigen täglichen Achtstundendienst durchzuhalten, und habe um eine Halbtagsbeschäftigung gebeten, nicht isoliert aus dem Zusammenhang des Schreibens lösen. Eine solche Verengung auf den Wortlaut einer Passage lassen die Regeln über die Auslegung von Willenserklärungen nicht zu. Diesem Teil des Texts lässt sich ohne Berücksichtigung seines Zusammenhangs deshalb nicht entnehmen, die Beklagte habe nur eine Verkürzung der Arbeitszeitdauer anbieten wollen und nicht auch eine bestimmte Lage der Arbeitszeit.

23 In die Gesamtschau hat das Berufungsgericht vielmehr zu Recht einbezogen, dass die früheren Gesellschafter der Beklagten ausweislich des Wortlauts des Schreibens und nach seiner Vorgeschichte dem Wunsch der Klägerin entsprechen wollten, wenn es ihnen gelinge, eine Halbtagskraft von 13.00 Uhr bis 17.00 Uhr zu gewinnen. Inzwischen sei die zusätzliche Hilfe eingestellt. Schon diese Passage lässt erkennen, dass die Beklagte der Klägerin eine bestimmte

Lage der Arbeitszeit am Vormittag anbieten wollte. Selbst wenn davon ausgegangen wird, ein solcher Erklärungswert lasse sich dem Wortlaut des Schreibens nicht entnehmen, ist die Auslegung des Landesarbeitsgerichts revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, die Klägerin habe nach den Begleitumständen der Erklärung darauf schließen dürfen, die Beklagte habe ihr eine konkrete Lage der Arbeitszeit von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr anbieten wollen. Der Beklagten war nach den Feststellungen des Berufungsgerichts bekannt, dass die Klägerin die Teilzeitbeschäftigung anstrebte, um ihre Tochter nach deren Wechsel auf das Gymnasium besser betreuen zu können. Wegen der regelmäßigen Schulstunden am Vormittag konnte ihr - für die Beklagte ersichtlich - nur an einer Vormittags- und nicht an einer Nachmittagsbeschäftigung gelegen sein.

24 (3)

Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin habe das entsprechende Angebot der damaligen Gesellschafter der Beklagten auf Verkürzung der Arbeitszeitdauer und Festlegung einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit durch Aufnahme der Arbeit zu den geänderten Bedingungen angenommen, lässt ebenfalls keine Rechtsfehler erkennen. Das gilt auch für den vom Berufungsgericht angenommenen Verzicht der Beklagten auf den Zugang der Annahmeerklärung nach § 151 Satz 1 2. Alt. BGB. Die Klägerin konnte die Bitte der früheren Gesellschafter der Beklagten im letzten Satz ihres Briefs vom 19. April 1983, das Schreiben dem Arbeitsvertrag beizufügen, nicht anders verstehen.

25 c)

Der vertraglichen Vereinbarung der Lage der Arbeitszeit steht auch kein Schriftformverstoß entgegen. Das allenfalls in Betracht kommende Schriftformerfordernis des § 4 Abs. 2 Satz 1 BAT für Nebenabreden wird von der allgemeinen Verweisung auf den BAT im Arbeitsvertrag nicht erfasst. § 5 des Arbeitsvertrags der nicht originär tarifgebundenen Parteien trifft eine eigenständige Regelung. Danach sind Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrags nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Diesen rechtsgeschäftlichen Formzwang iSv. § 126 Abs. 2, § 125 Satz 2 BGB konnten die Parteien schlüssig und formlos aufheben (vgl. Senat 24. Juni 2003 - 9 AZR 302/02 - Rn. 36, BAGE 106, 345 [BAG 24.06.2003 - 9 AZR 302/02]).

26 d)

Ein Recht der Beklagten zur einseitigen Änderung der Lage der Arbeitszeit ergibt sich auch nicht aus § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG. Danach kann der Arbeitgeber die nach Absatz 5 Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat. § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG ist nicht anzuwenden, wenn zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses oder in seinem Verlauf eine bestimmte Lage der Arbeitszeit vereinbart wird, ohne dass eine Geltendmachung iSv. § 8 Abs. 2 TzBfG vorausging. Das einseitige Änderungsrecht setzt voraus, dass die Verteilung der Arbeitszeit nach einem Verlangen des Arbeitnehmers einvernehmlich gemäß § 8 Abs. 3 Satz 2 TzBfG oder durch Fiktion nach § 8 Abs. 5 Satz 3 TzBfG festgelegt wurde. § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG ist also ein Korrektiv für das im Rahmen des Verringerungsverlangens nach § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG regelmäßig zu erzielende Einvernehmen über die Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG.

27 Wortlaut und Systematik des § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG, die die Änderungsbefugnis an die "nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit" binden, bringen diesen Regelungszweck unzweifelhaft zum Ausdruck. Sie werden durch die Entstehungsgeschichte der Norm gestützt. Die Verweisung wurde erst während des Gesetzgebungsverfahrens auf klarstellende Empfehlung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung eingefügt (BT-Drucks. 14/4625 S. 8 und 20). Obwohl das am 1. Januar 2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz keine Übergangsbestimmung enthält, zeigt der während seiner Entstehungsgeschichte veränderte Wortlaut der Vorschrift, dass nicht jede Abrede über die Verteilung der Arbeitszeit dem besonderen Änderungsrecht des § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG unterworfen werden sollte, sondern nur präzise

bestimmte Fallgestaltungen. Dieser Umstand schließt zugleich eine unbewusste Regelungslücke und damit eine Übertragung des Rechtsgedankens der Bestimmung auf vertragliche Vereinbarungen über die Lage der Arbeitszeit außerhalb von § 8 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aus.

**28 II.**

Soweit sich die Revision gegen die Zurückweisung der Berufung gegen die stattgebende Entscheidung über den Änderungsschutzantrag richtet, ist sie bereits unzulässig.

**29 1.**

Die Beklagte greift das gesamte Berufungsurteil an. Das zeigt ihr uneingeschränkter Klageabweisungsantrag. Die Beklagte will die geänderte Lage der Arbeitszeit auf jeden Fall - notfalls im Wege der außerordentlichen Änderungskündigung - durchsetzen.

**30 2.**

Hinsichtlich des Änderungsschutzantrags entspricht die Revisionsbegründung nicht den Anforderungen des § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO . Auch im Fall einer Sachrüge muss die Revisionsbegründung die Umstände nennen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll ( § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO ).

**31 a)**

Seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Reform des Zivilprozesses vom 27. Juli 2001 (BGBl. I S. 1887) braucht die verletzte Rechtsnorm zwar nicht mehr bezeichnet zu werden. Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts aber in einer Weise verdeutlichen, die Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennen lässt. Deshalb hat sich die Revisionsbegründung mit den tragenden Gründen des Berufungsurteils auseinanderzusetzen. Dadurch soll ua. sichergestellt werden, dass der Prozessbevollmächtigte des Revisionsklägers das angefochtene Urteil auf das Rechtsmittel hin überprüft und die Rechtslage genau durchdenkt (*st. Rspr. vgl. BAG 14. Juli 2005 - 8 AZR 300/04 - Rn. 23, AP BGB § 242 Auskunftspflicht Nr. 41 = EzA BGB 2002 § 242 Nr. 1; Senat 19. April 2005 - 9 AZR 184/04 - Rn. 24, AP BErzGG § 15 Nr. 43 = EzA BErzGG § 15 Nr. 14; 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - Rn. 26, BAGE 109, 145 [BAG 06.01.2004 - 9 AZR 680/02] ; BAG 16. April 2003 - 4 AZR 367/02 - Rn. 19, BAGE 106, 46*) . Außerdem soll die Revisionsbegründung durch ihre Kritik an dem angegriffenen Urteil zur richtigen Rechtsfindung des Revisionsgerichts beitragen (*Senat 19. April 2005 - 9 AZR 184/04 - aaO; 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - aaO*) .

**32 b)**

Diesen Erfordernissen genügt die Revisionsbegründung nicht. Bezieht sich die Revision auf mehrere Streitgegenstände im prozessualen Sinn, muss sie den Angriff auf jeden Streitgegenstand ausreichend begründen (*BAG 16. Juni 2004 - 5 AZR 529/03 - Rn. 34, AP ZPO 2002 § 551 Nr. 2 = EzA ZPO 2002 § 520 Nr. 3; Senat 16. März 2004 - 9 AZR 323/03 - Rn. 61, BAGE 110, 45 [BAG 16.03.2004 - 9 AZR 323/03]*) .

**33 aa)**

Das Landesarbeitsgericht hat die dem Änderungsschutzantrag stattgebende Entscheidung des Arbeitsgerichts mit der Überlegung bestätigt, die vorsorgliche außerordentliche Änderungskündigung verstoße gegen § 55 Abs. 2 BAT iVm. § 134 BGB . Auf diesen Teil der Entscheidungsgründe geht die Revisionsbegründung mit keinem Wort ein.

**34 bb)**

Die Auseinandersetzung mit dem zweiten, die Änderungskündigung behandelnden Urteilsgegenstand war für die Revision nicht entbehrlich. Bei dem Änderungsschutzantrag handelt es sich um einen abtrennbaren Streitgegenstand, der gelöst von dem die Lage der Arbeitszeit betreffenden Feststellungsantrag durch Teilurteil hätte entschieden werden können. Dem steht nicht entgegen, dass ein Teilurteil nur ergehen darf, wenn eine eindeutige Abgrenzung des durch Teilurteil vorab entschiedenen Streitstoffs von dem übrigen Prozessstoff möglich ist, der noch anhängig bleibt (*Senat 19. April 2005 - 9 AZR 184/04 - Rn. 26, AP BErzGG § 15 Nr. 43 = EzA BErzGG § 15 Nr. 14*). Trotz des nur vorsorglichen Charakters der außerordentlichen Änderungskündigung hätte ihre Wirksamkeit schon vor einer Entscheidung über den die Weisung betreffenden Feststellungsantrag ergehen können. Die Klägerin musste deswegen auch die dreiwöchige Klagefrist nach § 4 Satz 2, § 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG wahren (*zu einer vorsorglichen zweiten Beendigungskündigung schon BAG 12. Oktober 1954 - 2 AZR 36/53 - BAGE 1, 110*).

**35 III.**

Die Beklagte hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen ( § 97 Abs. 1 ZPO ).

---

Reinecke  
Bruse  
Krasshöfer  
Starke  
Gallner

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.