

Bundesarbeitsgericht
Zweiter Senat

Urteil vom 20. Oktober 2017
- 2 AZR 783/16 (F) -
ECLI:DE:BAG:2017:201017.U.2AZR783.16F.0

I. Arbeitsgericht Bielefeld

Urteil vom 4. Mai 2011
- 6 Ca 2937/10 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 3. April 2014
- 17 Sa 1387/13 -

Entscheidungsstichworte:

Staateninsolvenz - Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung

Leitsatz:

Eine außerordentliche Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung kann begründet sein, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen erforderlich ist, um der konkreten Gefahr einer Insolvenz des Arbeitgebers zu begegnen.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren weitgehenden Parallelsachen

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 783/16 (F)

17 Sa 1387/13
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Oktober 2017

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Revisionsbeklagter und Revisionskläger,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Oktober 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Niemann sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Sieg und Löllgen für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 3. April 2014 - 17 Sa 1387/13 - aufgehoben, soweit es auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld abgeändert hat.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 4. Mai 2011 - 6 Ca 2937/10 - wird insgesamt zurückgewiesen.
3. Die Revision der Beklagten wird zurückgewiesen.
4. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen fristlosen Änderungskündigung. 1

Die beklagte Hellenische Republik betreibt in B eine Ergänzungsschule. 2
An dieser ist der im Jahr 1959 geborene Kläger seit 1994 als Lehrer beschäftigt. Sein Bruttomonatsgehalt setzte sich ab März 2010 aus einem Grundgehalt von 3.635,45 Euro zuzüglich Zulagen zusammen und betrug insgesamt 4.164,00 Euro. Die Bezüge des Klägers werden in Griechenland besteuert.

Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist zuletzt der Formulararbeitsvertrag vom 2. Januar 2008, in dem es auszugsweise heißt: 3

- „2. Die Regelung des Arbeitsverhältnisses erfolgt nach dem deutschen Bundestarifvertrag der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte und des deutschen öffentlichen Dienstes vom 07.05.1992 mit rückwirkender Gültigkeit zum 01.01.1992.

Gemäß den obigen Ausführungen, den Änderungen der Beiträge des deutschen Versicherungsträgers und der Anpassung des BAT am TV-L, gestaltet sich sein Gehalt wie folgt:

Bei Gehaltserhöhungen nach den Vergütungstarifverträgen zum BAT bzw. den Tabellen zum TV-L erhöhte die Beklagte auch jeweils entsprechend das Gehalt des Klägers. Der Kläger erhielt jährliche Weihnachtsgeldzahlungen. 4

Seit dem Jahr 2009 befand sich die Beklagte in wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Im Zusammenhang mit ihrer Zusage, ua. das bestehende Haushaltsdefizit zu verringern, bekräftigten die Staats- und Regierungschefs der Europäischen Union in einer Erklärung vom 11. Februar 2010, im Bedarfsfall entschlossen und koordiniert handeln zu wollen, um die Finanzmarktstabilität im gesamten Euro-Währungsgebiet zu wahren. 5

Der Beschluss des Rates der Europäischen Union vom 8. Juni 2010 gerichtet an Griechenland zwecks Ausweitung und Intensivierung der haushaltspolitischen Überwachung und zur Inverzugsetzung Griechenlands mit der Maßgabe, die zur Beendigung des übermäßigen Defizits als notwendig erachteten Maßnahmen zu treffen (*2010/320/EU - ABI. EU L 145/6 vom 11. Juni 2010*), fordert von der Beklagten Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung. Zu diesen gehören ua. die Kürzung des Oster-, Urlaubs- und Weihnachtsgelds für Beamte, eine Reform der Lohngesetzgebung sowie die Straffung und Vereinheitlichung der Tarifstruktur im öffentlichen Sektor. 6

Die Beklagte erließ aufgrund der mit der Europäischen Union (EU), der Europäischen Zentralbank (EZB) und dem Internationalen Währungsfond (IWF) getroffenen Vereinbarungen ua. das Gesetz Nr. 3833/2010 (*Schutz der nationalen Wirtschaft - Dringende Maßnahmen zur Überwindung der Finanzkrise - Regierungsblatt der Republik Griechenland Teil I Blatt Nr. 40 vom 15. März 2010*). Nach der dem Berufungsgericht vorgelegten Übersetzung des Normtextes heißt es in diesem auszugsweise: 7

„Artikel 1

Minderung der Bezüge der Beschäftigten im öffentlichen Dienst

...

4. Bedienstete mit privatrechtlichen Arbeitsverhältnis gem. Paragraph 2, für die die Bestimmungen von Gesetz 3205/2003 nicht gelten, werden von der Absenkung des Paragraphen 2 jene Zulagen ausgenommen, die mit dem Familienstand oder der dienstlichen Entwicklung zusammenhängen, ebenso die mit gesundheitsschädigenden oder gefährlichen Berufen oder einem Zusatzstudium verbundenen Zulagen. Wenn den o.g. Bediensteten keine Zulagen, Vergütungen oder Honorare im Sinne des ersten Absatzes von Paragraph 2 dieses Artikels gezahlt werden, dann werden die Bezüge aller Art um sieben Prozent (7%) herabgesetzt. ...

Artikel 3

Einkommenspolitik des Jahres 2010

1. Ab Inkrafttreten dieses Artikels und bis zum 31.12.2010 sind Abschluss und Gewährung von Erhöhungen, im gleichen Zeitraum, auf die Gehälter und Bezüge von Beamten, Angestellten im öffentlichen Dienst im Allgemeinen, in kommunalen Gebietskörperschaften, bei den Körperschaften des Privaten Rechts, welche dem Staat gehören oder vom staatlichen Haushalt regelmäßig finanziert werden, nicht gestattet. ...

5. Bestimmungen des Gesetzes oder Bestimmungen, Bedingungen oder Klauseln von Tarifverträgen, Schiedssprüchen, Ministerialbeschlüssen oder Verwaltungsakten jeder Art und Bedingungen individueller Arbeitsverträge oder Vereinbarungen, die im Widerspruch zu den Bestimmungen dieser Bestimmungen und der vorherigen Artikel stehen, werden aufgehoben.“

Art. 1 des Gesetzes trat mit Wirkung zum 1. Januar 2010 und Art. 3 am 8 Tag der Veröffentlichung des Gesetzes Nr. 3833/2010 im Regierungsblatt in Kraft.

Darüber hinaus erließ die Beklagte das Gesetz Nr. 3845/2010 über 9 Maßnahmen für die Anwendung des Stützungsmechanismus für die griechische Wirtschaft von Seiten der Mitgliedsländer der Eurozone und des Internationalen Währungsfonds (*Regierungsblatt der Republik Griechenland Teil I Blatt Nr. 65*

vom 6. Mai 2010). Nach der dem Berufungsgericht vorgelegten Übersetzung des Normtextes heißt es in diesem auszugsweise:

„Artikel 3

Maßnahmen zur Minderung der öffentlichen Ausgaben

...

3. Bei Bediensteten mit Arbeitsverträgen des Privatrechts gem. Par. 2 Art. 1 Ges. 3833/2010, die den Bestimmungen von Gesetz 3205/2010 nicht unterliegen, sind von der Kürzung des Paragraphen 1a die Zulagen ausgenommen, die vom Familienstand oder der dienstlichen Entwicklung zusammenhängen, ebenso die mit gesundheitsschädigenden oder gefährlichen Berufen oder einem Zusatzstudium verbundenen Zulagen. Wenn den o.g. Bediensteten keine Zulagen, Vergütungen oder Honorare im Sinne von Paragraph 1 gezahlt werden, dann werden die Bezüge aller Art um drei Prozent (3%) herabgesetzt.

...

6. Die Weihnachts-, Oster- und Urlaubszulagen, welche von jeglichen Allgemein- oder Sonderbestimmung und Tarifklauseln, Arbeitsverträgen, Schiedssprüchen, und Einzelverträgen oder Schiedssprüchen für die Bediensteten im Anwendungsbereich der Paragraphen 1 bis 4 einschließlich, ebenso für die Bediensteten im Anwendungsbereich des Paragraphen 5 werden wie folgt festgelegt:

- a) Die Weihnachtzulage auf fünfhundert (500) Euro.
- b) Die Osterzulage auf zweihundertfünfzig (250) Euro.
- c) Die Urlaubszulage auf zweihundertfünfzig (250) Euro.

Die oben erwähnten Zulagen werden entrichtet, wenn alle ordentlichen Bezüge, Zulagen und Vergütungen, einschließlich der Zulagen des vorangegangenen Absatzes, innerhalb eines Kalenderjahres den Betrag von insgesamt dreitausend (3.000) Euro pro Monat nicht übersteigt. ...

8. Die Bestimmungen der vorangegangenen Paragraphen überwiegen aller Allgemein- oder Sonderbestimmung und Tarifklauseln, Arbeitsverträgen, Schiedssprüchen, und Einzelverträgen.“

Art. 3 des Gesetzes trat mit Wirkung zum 1. Juni 2010 in Kraft. 10

In Art. 3 Gesetz Nr. 3899/2010 (*Regierungsblatt der Republik Griechenland Teil I Blatt Nr. 212 vom 17. Dezember 2010*) ist festgelegt, dass die 11

Bestimmungen in Art. 3 Gesetz Nr. 3833/2010 auch auf die Haushaltspolitik des Jahres 2011 Anwendung finden. Das Gesetz Nr. 4024/2011 (*Regierungsblatt der Republik Griechenland Teil I Blatt Nr. 226 vom 27. Oktober 2011*) regelt in seinem Kapitel 2 ua. ein grundlegendes Besoldungssystem für die Staatsangestellten.

Mit Schreiben vom 15. Juni 2010 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie werde in den folgenden Monaten die unter Zugrundelegung der Gesetze Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 in den Monaten Januar bis Mai 2010 geleisteten Entgeltüberzahlungen einbehalten. 12

Mit Schreiben vom 21. Oktober 2010, dem Kläger am 12. November 2010 zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien außerordentlich fristlos und bot dem Kläger die Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen an. In dem Kündigungsschreiben heißt es: 13

„... im Hinblick auf die Bewältigung der Wirtschaftskrise und die Anwendung des Unterstützungsmechanismus der griechischen Wirtschaft durch die Mitgliedsstaaten der Eurozone sowie durch den Internationalen Währungsfonds hat der griechische Staat Gehaltskürzungen veranlasst bei allen Beschäftigten / Gehaltsempfängern des griechischen Staates (Gesetze 3833/2010 und 3845/2010). Bei Verträgen der Art wie Ihrem wurde eine Kürzung der monatlichen Bruttobezüge um **7 % und 3 %** beschlossen, d.h. **310,63 €** monatlich, sowie die Einstellung der Jahressonderzahlung, die an Stelle des Weihnachts- und Urlaubsgeldes gezahlt wurde. Der Einbehalt der Kürzung Ihrer Bezüge um **7 %** erfolgte ab dem **01.01.2010** und um **3 %** ab dem **01.06.2010**.

Aufgrund des oben Gesagten kündigen wir hiermit den mit Ihnen bestehenden Arbeitsvertrag aus **wichtigem Grund**, unmittelbar und ohne Wahrung der Kündigungsfrist. Gleichzeitig bieten wir Ihnen den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags mit den folgenden Bedingungen an:

1. **Kürzung** der monatlichen Bruttobezüge um **310,63 € monatlich**.

2. **Einstellung der Jahressonderzahlung.**

Ergänzend teilen wir Ihnen mit, dass zukünftig die Gehaltserhöhungen nicht automatisch gemäß dem deutschen Tarifvertrag (TV-L) geleistet werden, sondern nach Beschluss Ihres Arbeitgebers, d. h. gemäß der Einkommenspolitik des griechischen Staates.

Die übrigen Bedingungen des bestehenden Vertrages bleiben unverändert. ...“

Der Kläger hat das Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen. 14
Mit seiner rechtzeitig erhobenen Klage hat er sich gegen die - aus seiner Sicht - unverhältnismäßige Änderung der Arbeitsbedingungen gewandt. Die Beklagte habe zudem ihre wirtschaftliche Lage und ihre Sanierungsplanung nicht nachvollziehbar dargelegt.

Der Kläger hat beantragt 15
festzustellen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung vom 21. Oktober 2010 sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtswirksam ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Die Klage sei unzulässig, 16
weil sie wegen ihrer Staatenimmunität nicht vor deutschen Gerichten verklagt werden könne. Die Klage sei jedenfalls unbegründet. Die Gesetze Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 wirkten unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis des Klägers ein und führten ohne jeden weiteren Umsetzungsakt zu einer Verminderung seiner Vergütung. Die Änderung der Arbeitsbedingungen sei auch gerechtfertigt. Sie sei ohne Finanzhilfen Dritter seit Ende Februar/Anfang März 2010 finanziell nicht in der Lage gewesen, die Gehälter und Renten ihrer etwa einer Million Beschäftigten aufzubringen. Zur Vermeidung ihrer Zahlungsunfähigkeit habe sie Verhandlungen mit Geberländern aufgenommen. Aufgrund deren Vorgaben habe sie die Gesetze Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 erlassen. Die Geschäftsgrundlage für die ursprünglich mit dem Kläger getroffenen Vereinbarungen sei daher weggefallen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie mit der Begründung als unzulässig abgewiesen, die deutsche Ge- 17

richtsbarkeit sei nicht gegeben. Auf die Revision des Klägers hat der Senat das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen. Das Landesarbeitsgericht hat daraufhin unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die außerordentliche, fristlose Änderungskündigung der Beklagten vom 21. Oktober 2010 unwirksam ist. In seinen Gründen hat es ausgeführt, die Änderungskündigung sei „nicht als fristlose Kündigung wirksam“, sondern dem Kläger sei eine Auslaufzeit von sechs Monaten zum Quartalsende „gemäß §§ 55 Abs. 2 Unterabs. 3, 53 Abs. 2 BAT einzuräumen“. Mit ihren wechselseitig eingelegten Revisionen verfolgen der Kläger und die Beklagte jeweils ihre ursprünglichen Klageanträge weiter. Die Beklagte ist durch Urteil des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 26. April 2017 - 5 AZR 747/16 (F) - zur Nachzahlung der bis zum 12. November 2010 einbehaltenen Gehaltsbestandteile verurteilt worden. Die weiter gehende Zahlungsklage in Bezug auf den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2010 ist vom Fünften Senat als derzeit unbegründet abgewiesen worden.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet, während die von der Beklagten eingelegte Revision ohne Erfolg bleibt. Das Landesarbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Urteil zu Unrecht abgeändert. Die Berufung der Beklagten ist insgesamt zurückzuweisen. Die zulässige Änderungsschutzklage ist in vollem Umfang begründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen des Klägers im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 21. Oktober 2010 unwirksam ist. 18

A. Die Klage ist zulässig. 19

I. Die deutsche Gerichtsbarkeit ist gegeben. Die Voraussetzungen des § 20 Abs. 2 GVG liegen nicht vor. Das hat der Senat bereits in dem vorangegangenen Revisionsverfahren (*BAG 25. April 2013 - 2 AZR 77/12 - Rn. 12 ff.*) 20

entschieden, worauf zur Vermeidung von Wiederholungen Bezug genommen wird. Die Beklagte genießt in Bezug auf das Arbeitsverhältnis des Klägers keine Staatenimmunität. Sie hat nicht geltend gemacht, der Kläger habe - nach dem grundsätzlich für die Beurteilung der Prozessvoraussetzungen maßgebenden deutschen Recht - im Rahmen seiner Tätigkeit als Lehrkraft hoheitliche Aufgaben wahrgenommen. Die vorliegende Klage berührt auch nicht deshalb die Souveränität der Beklagten oder ihrer Gesetzgebung und damit den allgemein anerkannten Bereich hoheitlicher Tätigkeit (*BVerfG 17. März 2014 - 2 BvR 736/13 - Rn. 21*), weil sich die Beklagte zur Rechtfertigung der Änderungskündigung vom 21. Oktober 2010 auf einen unmittelbar gegenüber dem Kläger wirkenden griechischen Hoheitsakt berufen hat. Streitgegenständlich sind vorliegend Änderungen im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund einer von der Beklagten erklärten Änderungskündigung. Der Senat hat lediglich inzident zu beurteilen, ob die von der Beklagten erlassenen Gesetze Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 einen wichtigen Grund für den Ausspruch der streitbefangenen außerordentlichen Änderungskündigung eines auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland begründeten und durchgeführten privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses bilden können. Das schließt die deutsche Gerichtsbarkeit nicht aus (*ebenso BAG 26. April 2017 - 5 AZR 747/16 (F) - Rn. 14 für das Verfahren der Parteien über die Nachzahlung der einbehaltenen Gehaltsbestandteile*).

II. Andere Zulässigkeitshindernisse für die erhobene Klage bestehen nicht. 21
Insbesondere sind die deutschen Gerichte international zuständig nach Art. 18, Art. 19 Nr. 2 Buchst. a Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates vom 22. Dezember 2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (EuGVVO, nunmehr - inhaltsgleich - Art. 20, Art. 21 Abs. 1 Buchst. b i) der durch die Verordnung Nr. 1215/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2012 neu gefassten EuGVVO; nach deren Art. 66 Abs. 2 gilt die Verordnung (EG) Nr. 44/2001 für vor dem 10. Januar 2015 eingeleitete gerichtliche Verfahren weiter). Die Beklagte ist ein ausländischer Staat ohne „Sitz“ im Inland. Gewöhnlicher Arbeitsort des Klägers ist B. Der für die Anwendung der

EuGVVO erforderliche Auslandsbezug (*dazu EuGH 17. November 2011 - C-327/10 - [Lindner] Rn. 29*) ist gegeben (*ebenso BAG 26. April 2017 - 5 AZR 962/13 - Rn. 23 für einen Streit über die Nachzahlung der einbehaltenen Gehaltsbestandteile*).

B. Die Klage ist begründet. Die dem Kläger im Zusammenhang mit der Änderungskündigung angetragene fristlose - nicht „überflüssige“ - Änderung der Vertragsbedingungen ist unwirksam. Es fehlt an einem wichtigen Grund iSv. § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L, § 626 Abs. 1 BGB. 22

I. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet deutsches materielles Recht Anwendung. Mit der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf einen inländischen Tarifvertrag haben die Parteien konkludent deutsches Recht gewählt. Davon sind der Senat im vorgehenden Revisionsverfahren (*BAG 25. April 2013 - 2 AZR 77/12 - Rn. 24 bis 26*) und der Fünfte Senat in seiner Entscheidung über (restliche) Vergütungsansprüche des Klägers, die dieser ua. bezogen auf das Jahr 2010 geltend gemacht hat (*BAG 26. April 2017 - 5 AZR 747/16 (F) - Rn. 16 unter Bezugnahme auf die Begründung zu Rn. 25 ff. seines Urteils vom 26. April 2017 - 5 AZR 962/13 -*), übereinstimmend ausgegangen. Die auf diese Weise getroffene Rechtswahl entspricht im Ergebnis sowohl der Regelung des Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB aF als auch der des Art. 8 Abs. 2 Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I-VO) (*BAG 26. April 2017 - 5 AZR 962/13 - Rn. 26*). 23

II. Der Kläger hat das ihm mit der Änderungskündigung unterbreitete Änderungsangebot analog § 2 KSchG unverzüglich (*zu diesem Erfordernis BAG 19. Juni 1986 - 2 AZR 565/85 - zu B III 2 der Gründe*) unter Vorbehalt angenommen und - rechtzeitig - entsprechend § 4 Satz 2 KSchG Änderungsschutzklage erhoben. Insoweit begehrt er (sinngemäß) festzustellen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung der Beklagten vom 21. Oktober 2010 rechtsunwirksam ist. Dieses Antragsverständnis trägt dem Umstand Rechnung, dass sich der Kläger im Streitfall primär gegen eine außerordentliche fristlose Änderung seiner Arbeitsbedingungen wendet, aber 24

auch eine ggf. durch Umdeutung zu gewinnende außerordentliche Änderungskündigung unter Einhaltung einer Auslauffrist angreifen will.

III. Es bedarf im Streitfall keiner Entscheidung, ob die so zu verstehende Änderungsschutzklage - wie die Beklagte meint - unter dem Gesichtspunkt der „Überflüssigkeit“ des Änderungsangebots ohne Weiteres abzuweisen wäre (zu den Voraussetzungen dieser Rechtsfolge BAG 25. April 2013 - 2 AZR 960/11 - Rn. 29; weiterführend Niemann RdA 2016, 339), wenn die Beklagte aufgrund der in den Gesetzen Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 enthaltenen Regelungen auch ohne Änderungskündigung berechtigt gewesen wäre, die Vergütung des Klägers einseitig herabzusetzen. Eine solche Wirkung entfalten die vorgenannten griechischen Gesetze für das Vertragsverhältnis der Parteien nicht. Durch diese ist auch nicht die Geschäftsgrundlage der bisher mit dem Kläger getroffenen Vereinbarungen entfallen. 25

1. Das deutsche Recht lässt - für sich betrachtet - eine einseitige Änderung arbeitsvertraglich vereinbarter Arbeitsbedingungen ohne Änderungsvertrag oder Änderungskündigung nicht zu (BAG 25. Februar 2015 - 5 AZR 962/13 (A) - Rn. 10, BAGE 151, 75). Es ist - selbst wenn die Beklagte den Staatsnotstand wegen Zahlungsunfähigkeit erklärt hätte - auch keine nach Art. 25 GG als Bundesrecht zu berücksichtigende Regel des Völkerrechts ersichtlich, die die Beklagte berechtigen könnte, die Erfüllung fälliger Zahlungsansprüche aus Privatrechtsverhältnissen gegenüber privaten Gläubigern zu verweigern (BVerfG 8. Mai 2007 - 2 BvM 1/03 ua. - Rn. 29, BVerfGE 118, 124; BGH 24. Februar 2015 - XI ZR 47/14 - Rn. 17). 26

2. Für die vorliegende Prüfung kann unterstellt werden, dass es sich bei den Gesetzen Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 um „ausländische“ Eingriffsnormen des internationalen Privatrechts iSv. Art. 34 EGBGB aF handelt. Auch unter dieser Prämisse war die Beklagte jedenfalls nicht berechtigt, die Vergütung des Klägers einseitig und ohne wirksame Änderungskündigung herabzusetzen. 27

a) Nach der Rechtsprechung des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts ist die zwingende Wirkung der Gesetze Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 auf das Staatsgebiet der Beklagten beschränkt. Außerhalb ihres eigenen Territoriums könnten die Gesetze nur als sog. drittstaatliche Eingriffsnormen Beachtung beanspruchen, soweit sie - wie in dem entschiedenen Fall - weder der Rechtsordnung, die das Vertragsstatut stelle, noch der lex fori angehörten. Die Anwendung solcher „ausländischer“ Eingriffsnormen bemesse sich bei sog. Alt-Verträgen - dh. in Fällen, in denen der Arbeitsvertrag vor dem 17. Dezember 2009 geschlossen und nach diesem Zeitpunkt nicht im gegenseitigen Einvernehmen in einem Umfang geändert worden sei, dass der Vertrag als „neuer“ erscheine - nach Art. 27 ff. EGBGB aF. Für solche „Altverträge“ habe Art. 34 EGBGB aF die Anwendung ausländischer Eingriffsnormen zwar nicht gänzlich ausgeschlossen; sie hätten zumindest als tatsächliche Umstände im Rahmen auslegungsbedürftiger Rechtsnormen Berücksichtigung finden können. Dies führe aber nicht dazu, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis deutschem Recht unterliege, etwa über die ihn nach § 241 Abs. 2 BGB treffende Rücksichtnahmepflicht Änderungen seiner Arbeitsbedingungen ohne einvernehmliche Vertragsänderung oder Änderungskündigung habe hinnehmen müssen. Aus dem in Art. 4 Abs. 3 EUV niedergelegten Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit folge nichts anderes (*BAG 26. April 2017 - 5 AZR 962/13 - Rn. 30 bis 38*).

28

b) Der Senat hält die vorgenannten Ausführungen des Fünften Senats für überzeugend und schließt sich dessen Rechtsauffassung an. Die tatsächlichen Umstände des vorliegenden Falls geben zu abweichenden Betrachtungen keinen Anlass. Die Beklagte hat insbesondere nicht behauptet, die Beschäftigungsschule des Klägers in B befände sich auf griechischem Territorium. Der letzte Änderungsvertrag der Parteien wurde vor dem 17. Dezember 2009 geschlossen mit der Folge, dass sich die Anwendung sog. drittstaatlicher Eingriffsnormen nicht nach Art. 9 Rom I-VO, sondern nach Art. 34 EGBGB aF bemisst.

29

3. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die nach den Gesetzen Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 berechnete Vergütung nicht nach den Regeln des Wegfalls der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) an die Stelle der bisher getroffenen Entgeltvereinbarungen getreten. Gegenüber einer Anpassung nach § 313 BGB ist das Kündigungsrecht *lex specialis*. Sachverhalte, die zu einem Wegfall der Geschäftsgrundlage führen, sind daher ggf. daraufhin zu prüfen, ob sie eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen können (BAG 21. April 2016 - 2 AZR 609/15 - Rn. 19; 5. Juni 2014 - 2 AZR 615/13 - Rn. 23, BAGE 148, 227). 30

IV. Die fristlose Änderung der Arbeitsbedingungen ist nicht wegen eines Mangels in der Kündigungserklärung unwirksam. Die Beklagte hat dem Kläger im Zusammenhang mit der Änderungskündigung ein - allerdings auslegungsbedürftiges - hinreichend bestimmtes Änderungsangebot in der gebotenen Form des § 623 BGB unterbreitet. 31

1. Die Parteien haben nach der zurückverweisenden Senatsentscheidung im Termin vor dem Landesarbeitsgericht ihren Vortrag zum Inhalt des in griechischer Sprache verfassten Kündigungsschreibens übereinstimmend geändert. Unter Nr. 2 heiße es bei zutreffender Übersetzung statt „*Einstellung der [Jahres]Sonderzahlung*“ richtigerweise „*Aufhebung der Jahressonderzahlung*“; der unmittelbar anschließende Absatz laute bei zutreffender, insoweit „korrigierter“ Übersetzung: 32

„Zusätzlich machen wir Ihnen bekannt, dass zukünftig die Erhöhungen Ihrer Vergütung nicht automatisch gemäß dem deutschen Tarifvertrag TV-L gezahlt werden, sondern nach Beschluss des Arbeitgebers, dh. gemäß der Einkommenspolitik des griechischen Staates.“

2. Nach diesen „Richtigstellungen“ ist das Änderungsangebot der Beklagten dahingehend auszulegen, dass die Erklärung, wonach Gehaltserhöhungen nach dem TV-L künftig nicht mehr „automatisch“ weitergegeben werden sollen, Bestandteil des Änderungsangebots ist. Die gegenteilige Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist rechtsfehlerhaft. Die Auslegung in dem Kündigungs- 33

schreiben kann der Senat selbst vornehmen, wobei es nicht darauf ankommt, ob es sich um typische oder atypische Willenserklärungen handelt. Der erforderliche Sachverhalt ist vollständig festgestellt. Weiteres tatsächliches Vorbringen der Parteien ist nicht zu erwarten.

a) Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt richtig gesehen, dass dem Kläger im Zusammenhang mit der Änderungskündigung eine Änderung der Arbeitsbedingungen lediglich mit Wirkung für die Zukunft, dh. ab Zugang des Kündigungsschreibens, angetragen wurde, wobei das Gehalt des Klägers monatlich um exakt 310,63 Euro gekürzt werden und er keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung mehr haben sollte. 34

b) Bestandteil des Änderungsangebots ist - entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts - ferner die Änderung der bisherigen vertraglichen Abreden dahingehend, dass künftig Gehaltserhöhungen nicht mehr „automatisch“ geleistet werden sollen. Auch mit diesem Inhalt ist das Änderungsangebot hinreichend bestimmt. 35

aa) Zwar bedeutet „bekannt machen“ so viel wie „(öffentlich) mitteilen“, was - isoliert betrachtet - für einen informativen Charakter spricht. In die Auslegung einzubeziehen sind aber auch die Begleitumstände der Kündigungserklärung (*dazu BAG 20. Juni 2013 - 6 AZR 805/11 - Rn. 14, BAGE 145, 249*), hier der Umstand, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien bei sachgerechter Auslegung die vergütungsrechtlichen Bestimmungen des TV-L in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung fanden, mithin eine dynamische Bezugnahme auf das Tarifwerk vereinbart war. Die zu Nr. 2 des Änderungsvertrags vom 2. Januar 2008 getroffenen Vereinbarungen zur „Regelung des Arbeitsverhältnisses ... nach dem deutschen Bundestarifvertrag der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte ... mit rückwirkender Gültigkeit zum 01.01.1992“ und die „Anpassung des BAT am TV-L“ in Verbindung mit den weiteren Angaben zur „Gestaltung“ des Gehalts bei Einreihung in die Entgeltgruppe 10, Stufe 5 konnte ein verständiger Erklärungsempfänger nur als dynamische Bezugnahme auf die jeweils geltenden Tarifregelungen verstehen. Diesem Verständnis entspricht die geübte Vertragspraxis. Nach den - nicht angegriffenen - Feststellun- 36

gen des Landesarbeitsgerichts hatte die Beklagte jedenfalls bis zum Inkrafttreten der griechischen Gesetze Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 das Gehalt des Klägers anhand der jeweils maßgeblichen Vergütungsregelungen des BAT bzw. des TV-L berechnet und die von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Gehaltssteigerungen an den Kläger weitergegeben. Darauf, ob das Ergebnis ihrer Berechnungen den tariflichen Vorgaben exakt entsprach, kommt es nicht an.

bb) In Kenntnis dessen musste ein redlicher und verständiger Erklärungsempfänger nicht annehmen, dass es der Beklagten „nur“ darum ging, eine Änderung der bisher geübten Praxis in Aussicht zu stellen. Er musste vielmehr davon ausgehen, dass ihm - zumindest vorsorglich - eine Aufhebung der im Arbeitsvertrag der Parteien enthaltenen Dynamik hinsichtlich zukünftiger Tariflohnerhöhungen angetragen wurde. Von dieser Auslegung ihres Änderungsgebots ist auch die Beklagte nach den Erklärungen ihres Vertreters in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ausgegangen. 37

V. Die dem Kläger angetragene fristlose Änderung der Arbeitsbedingungen ist - wie das Landesarbeitsgericht zumindest im Ergebnis richtig erkannt hat - unwirksam, da es hierfür an einem wichtigen Grund iSv. § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L, § 626 Abs. 1 BGB fehlt. 38

1. Der Kläger genoss aufgrund der vertraglichen Bezugnahme auf die Regelungen des TV-L unter Berücksichtigung seiner Beschäftigungszeit besonderen Kündigungsschutz nach § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L. Der dort geregelte Ausschluss der ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses gilt auch für eine Änderungskündigung. 39

2. Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Änderungskündigung iSv. § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L, § 626 Abs. 1 BGB setzt voraus, dass die alsbaldige Änderung der Arbeitsbedingungen unabweisbar notwendig ist und die geänderten Bedingungen dem gekündigten Arbeitnehmer zumutbar sind (*BAG 28. Oktober 2010 - 2 AZR 688/09 - Rn. 32*). 40

- a) Die Anforderungen, die das deutsche Recht an die Rechtfertigung einer außerordentlichen Kündigung zum Zwecke der bloßen Entgeltabsenkung stellt, sind hoch. Grundsätzlich sind einmal geschlossene Verträge einzuhalten. Auch ist allgemein anerkannt, dass Geldmangel als solcher den Schuldner nicht entlastet (*BAG 29. November 2007 - 2 AZR 789/06 - Rn. 15*). Die Änderungskündigung zur bloßen Entgeltreduzierung stellt einen schwerwiegenden Eingriff in das Leistungs-/Lohngefüge des Arbeitsvertrags dar. Sie kommt deshalb als ordentliche Kündigung nur in Betracht, wenn bei einer Aufrechterhaltung der bisherigen Personalkostenstruktur weitere, betrieblich nicht mehr auffangbare Verluste entstünden, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder sogar zu einer Schließung des Betriebs führen. Eine solche Situation setzt regelmäßig einen umfassenden Sanierungsplan voraus, der alle gegenüber der beabsichtigten Änderungskündigung milderen Mittel ausschöpft (*BAG 20. Juni 2013 - 2 AZR 396/12 - Rn. 31; 26. Juni 2008 - 2 AZR 139/07 - Rn. 20*). 41
- b) Für eine grundsätzlich nur in Extremfällen nach § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L, § 626 Abs. 1 BGB zulässige außerordentliche Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung bestehen demgegenüber noch höhere Anforderungen. Der Arbeitgeber ist mit dem Ausschluss der ordentlichen Kündbarkeit eine weitreichende Verpflichtung und damit einhergehend ein hohes Risiko eingegangen. Dieser Bindung muss er insbesondere bei der Prüfung der Frage, welche Vertragsänderung er dem Arbeitnehmer mit dem Änderungsangebot zumutet, gerecht werden. Ein zur außerordentlichen Änderungskündigung berechtigender Grund liegt deshalb nur vor, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen für den Arbeitgeber unabweisbar notwendig ist, etwa die Änderung der Arbeitsbedingungen zum Ziel hat, der konkreten Gefahr einer Insolvenz des Arbeitgebers zu begegnen. In einer existenzbedrohenden Lage kann der Arbeitgeber grundsätzlich auch von seinen ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern einen Sanierungsbeitrag verlangen und im Wege der außerordentlichen Änderungskündigung durchsetzen. Allerdings muss er hierfür darlegen, dass die Sanierung mit den Eingriffen in die Arbeitsverträge steht und fällt und alle gegenüber der beabsichtigten Änderungskündigung milderen Mittel ausgeschöpft sind (*BAG 1. März 2007 - 2 AZR 580/05 - Rn. 28 f., BAGE 121, 347*). 42

c) Aus den vorstehenden Gründen kann eine außerordentliche Änderungskündigung *ohne Einhaltung einer Auslauffrist* zur bloßen Entgeltabsenkung nur in besonderen Ausnahmefällen in Betracht kommen. Dem Arbeitgeber ist es selbst im Insolvenzfall regelmäßig zuzumuten, die ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten (*KR/Fischermeier 11. Aufl. § 626 BGB Rn. 165*). Genießt der Arbeitnehmer Sonderkündigungsschutz, kann unter Umständen ein Kündigungssachverhalt, der bei ordentlicher Kündbarkeit eine außerordentliche Kündigung nicht zu rechtfertigen vermöchte, gerade wegen der infolge des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung langen Bindungsdauer des Arbeitsverhältnisses einen wichtigen Grund iSd. § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L, § 626 Abs. 1 BGB bilden. In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber aber zwingend - zur Vermeidung eines Wertungswiderspruchs - zugunsten des ordentlich unkündbaren Arbeitnehmers eine Auslauffrist einhalten, die der fiktiven ordentlichen Kündigungsfrist entspricht. Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber ordentlich nicht gekündigt werden kann, darf nicht schlechter gestellt sein, als wenn er dem Sonderkündigungsschutz nicht unterliefe (*zu den Einzelheiten BAG 17. November 2016 - 2 AZR 730/15 - Rn. 21*).

d) Selbst bei Vorliegen eines in diesem Sinne berechtigten Anlasses zur außerordentlichen Änderung der Arbeitsbedingungen ohne Einhaltung einer Auslauffrist liegt ein wichtiger Grund iSv. § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L, § 626 Abs. 1 BGB nur vor, wenn sich das Änderungsangebot des Arbeitgebers darauf beschränkt, solche Änderungen vorzusehen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss. Dies beurteilt sich nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Die Änderungen müssen geeignet und erforderlich sein, um den Inhalt des Arbeitsvertrags den geänderten Beschäftigungsmöglichkeiten anzupassen. Diese Voraussetzungen müssen für alle vorgesehenen Änderungen vorliegen. Ausgangspunkt ist die bisherige vertragliche Regelung. Die angebotenen Änderungen dürfen sich nicht weiter vom Inhalt des bisherigen Arbeitsverhältnisses entfernen, als dies zur Erreichung des angestrebten Zwecks erforderlich ist (*BAG 18. Mai 2017 - 2 AZR 606/16 - Rn. 11*). Dieser Maßstab gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer das Änderungsangebot abgelehnt oder unter Vorbehalt angenommen hat (*BAG 16. Dezember 2010 - 2 AZR 576/09 - Rn. 30*). Wird

eine ordentliche oder außerordentliche Änderungskündigung zur Abwendung einer ansonsten drohenden Insolvenz des Arbeitgebers ausgesprochen, ist der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz danach nur gewahrt, wenn sich das Änderungsangebot darauf beschränkt, dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit den Vertragsbedingungen anzubieten, die den Vorgaben des im Kündigungszeitpunkt geltenden Sanierungsplans entsprechen.

3. Von diesen Grundsätzen geht das Landesarbeitsgericht zwar im Ausgangspunkt zutreffend aus. Es durfte aber die Änderung der Arbeitsbedingungen des Klägers ohne Einhaltung einer Auslaufrist nicht mit der Begründung für unwirksam erachten, die Beklagte habe nicht die zur Wahrung ihrer Interessen gebotene Eile gezeigt, und sei deshalb gehalten gewesen, eine der fiktiven Kündigungsfrist entsprechenden Auslaufrist einzuhalten. 45

a) Die Frage, ob ein Arbeitgeber bei Vorliegen eines wichtigen Grundes die Kündigung mit der gebotenen Eile erklärt hat, ist im Rahmen von § 626 Abs. 2 BGB zu würdigen. Liegt - wie regelmäßig bei der auf betriebliche Gründe gestützten außerordentlichen Änderungskündigung - ein sog. Dauertatbestand vor, beginnt die Kündigungserklärungsfrist, solange der entsprechende Sachverhalt fortbesteht, stets von Neuem (*BAG 20. Juni 2013 - 2 AZR 379/12 - Rn. 32, BAGE 145, 265*). Das gilt für die Änderungskündigung nicht anders als für die Beendigungskündigung. Davon, dass die Beklagte einen solchen Dauertatbestand geltend gemacht hat, geht das Landesarbeitsgericht aber gerade selbst und insoweit auch rechtsfehlerfrei aus. 46

b) Das Zuwarten mit der Änderungskündigung nach Inkrafttreten der griechischen Gesetze Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 war nicht unter Berücksichtigung der von der Beklagten reklamierten Extremsituation eines drohenden Staatsbankrotts selbstwidersprüchlich. Durch ihr bloßes Zuwarten konnte beim Kläger auch nicht der Eindruck eines Verzichts auf eine fristlose Änderungskündigung entstehen. Die Beklagte hatte das Gehalt des Klägers schon vor Zugang der Änderungskündigung - in der rechtsirrigen Annahme, zu einem solchen Eingriff ohne Änderungskündigung berechtigt zu sein - einseitig gekürzt. 47

4. Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts bedingt aber keine Aufhebung seiner Entscheidung und eine hierauf gestützte Zurückverweisung. Diese stellt sich zumindest im Ergebnis als richtig dar. Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung iSd. § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L, § 626 Abs. 1 BGB - gleich ob mit oder ohne Auslauffrist - liegt nicht vor. Zwar bestand im Kündigungszeitpunkt ein berechtigter Anlass für eine außerordentliche Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung. Die Beklagte hat sich im Rahmen ihres Änderungsangebots aber nicht auf die unabweisbar notwendigen Änderungen beschränkt. 48
- a) Aufgrund der Finanzlage der Beklagten und der daraufhin erlassenen Gesetze Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 war eine Änderung der Arbeitsbedingungen der Parteien unabweisbar notwendig. 49
- aa) Das Bestreben der Beklagten, alle in ihrem öffentlichen Dienst im Rahmen eines privatrechtlich begründeten Arbeitsverhältnisses beschäftigten Arbeitnehmer hinsichtlich der in den Gesetzen Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 geregelten Arbeitsbedingungen gleich zu behandeln, stellt zwar isoliert betrachtet keinen Grund dar, der die Änderung der Arbeitsbedingungen des Klägers zu rechtfertigen vermöchte. Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz dient nur der Begründung von Rechten des Arbeitnehmers, nicht deren Einschränkung (*BAG 8. Oktober 2009 - 2 AZR 235/08 - Rn. 27*). Ebenso wenig kann weder aufgrund der vorgenannten Gesetze noch aufgrund der in Griechenland im Jahr 2010 bestehenden Finanzkrise „an sich“ von einem - ggf. kündigungsrechtlich zu würdigenden - Wegfall der Geschäftsgrundlage iSv. § 313 BGB ausgegangen werden. Der Anwendung dieses Rechtsinstituts steht entgegen, dass die Beklagte die Gesetze Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 selbst erlassen hat und zudem im Kündigungszeitpunkt die Erwartung bestand, die Finanzkrise werde nur vorübergehender Natur sein, möge sie auch noch für eine Weile anhalten. 50
- bb) Der Beklagten war es aber aufgrund ihrer im Kündigungszeitpunkt bestehenden Haushaltsnotlage und unter Berücksichtigung der zur Überwindung der Krise in den Gesetzen Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 beschlossenen 51

Maßnahmen unzumutbar, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger auf unabsehbare Zeit zu unveränderten Bedingungen fortzusetzen.

(1) Die Beklagte befand sich bei Zugang der Änderungskündigung in einer existenziellen Krise. Sie lief Gefahr, sich nicht mehr über den internationalen Markt mit Kapital versorgen und ihren laufenden (staatlichen) Zahlungsverpflichtungen nachkommen zu können. Das ist durch die Feststellungen des Rates der Europäischen Union im Beschluss 2010/320/EU und dessen Änderungen/Neufassungen hinreichend indiziert. Der Kläger hat keine dies entkräftenden Tatsachen dargetan. Sein Vorbringen, die Vereinbarungen in den Beschlüssen des Rates hätten den Verbleib der Beklagten im Euro-Währungsgebiet zu dem Zweck ermöglichen sollen, die Finanzstabilität in diesem Raum sicherzustellen, spricht nicht gegen die Annahme, die Beklagte habe im Kündigungszeitpunkt Kredite am internationalen Kapitalmarkt nicht mehr erreichen können, und ihr habe deshalb ohne die Hilfen der EU, der EZB und des IWF die Zahlungsunfähigkeit gedroht. Einer weiter gehenden Darlegung, dass durch die drohende Zahlungsunfähigkeit der Beklagten der Bestand einer erheblichen Zahl der mit ihr bestehenden Arbeitsverhältnisse bedroht war, bedurfte es nicht. Eine solche konkrete Gefahr liegt bei drohendem Staatsbankrott auf der Hand. 52

(2) Die Rüge des Klägers, die Beklagte habe keinen Sanierungsplan erstellt, der die Unumgänglichkeit einer Entgeltreduzierung gerade gegenüber Arbeitnehmern aufzeige, die - wie er selbst - im Kündigungszeitpunkt Sonderkündigungsschutz hätten beanspruchen können, ist unbegründet. Die griechischen Gesetze Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 stehen unter Berücksichtigung der Besonderheiten des vorliegenden Streitfalls einem für den Bereich der Privatwirtschaft erforderlichen Sanierungsplan gleich. 53

(a) Hat das Parlament eines ausländischen Staates als demokratisch legitimes Gesetzgebungsorgan in einer akuten Haushaltsnotlage eine Reduzierung der Vergütung der zu dem Staat in einen privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer beschlossen, um eine bevorstehende Zahlungsunfähigkeit des Staates abzuwenden, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die beschlossenen Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung geeignet und un- 54

abweisbar erforderlich sind. Das folgt daraus, dass dem Staat in ökonomischen Fragen im Allgemeinen ein weiter Beurteilungsspielraum zukommt, der umso größer ist, wenn es um Maßnahmen geht, die Teil eines umfassenden Sparprogramms sind und die vor dem Hintergrund ernsthafter wirtschaftlicher Schwierigkeiten während einer globalen Finanzkrise getroffen werden (*vgl. bezüglich der Prüfung von Grundrechtsbeeinträchtigungen EGMR [I. Sektion] 7. Mai 2013 - 57665/12 und 57657/12 - [Koufaki und ADEDY/Griechenland] Rn. 31*). Diesem Beurteilungsspielraum unterfällt auch die Entscheidung des ausländischen Gesetzgebers, alle bei dem Staat beschäftigten Arbeitnehmer unabhängig von ihrem jeweiligen Kündbarkeitsstatus in die Sanierungsmaßnahmen einzubeziehen.

(b) Das Landesarbeitsgericht hat die Regelungen in den griechischen Gesetzen Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010, soweit sie Arbeitnehmer im Privatrechtsverhältnis betreffen, zutreffend als unabhängig vom Vertragsstatut Geltung beanspruchend angesehen. Die Regelungen in Art. 3 Ziff. 1 und Ziff. 5 Gesetz Nr. 3833/2010, wonach abweichende Bestimmungen in individuellen Arbeitsverträgen „aufgehoben“ werden und die Formulierung in Art. 3 Ziff. 8 Gesetz Nr. 3845/2010, nach der - sinngemäß - die Bestimmungen der vorausgehenden Paragraphen alle Bestimmungen ua. in Arbeitsverträgen und Einzelverträgen „überwiegen“, machen deutlich, dass die in Art. 1 Gesetz Nr. 3833/2010 und Art. 3 Gesetz Nr. 3845/2010 geregelten Spar- bzw. Kürzungsmaßnahmen zwingende Wirkung beanspruchen. Gegen dieses Verständnis und die daraus vom Landesarbeitsgericht abgeleitete Folge, dass es sich bei den die Arbeitnehmer in Privatrechtsverhältnissen betreffenden Kürzungs- und Sparvorschriften in den griechischen Gesetzen um ausländische Eingriffsnormen iSv. Art. 34 EGBGB aF handelt, hat der Kläger durchgreifende Rügen nicht erhoben. Ein Rechtsfehler ist - insbesondere unter Berücksichtigung des mit den fraglichen Bestimmungen primär verfolgten (griechischen) Gemeinwohlinteresses - nicht zu erkennen.

55

(c) Mit der vorstehenden Würdigung wird den Gesetzen Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 keine mit Art. 34 EGBGB aF unvereinbare unmittelbare Geltung

56

als drittstaatliche Eingriffsnormen beigemessen. Die vorgenannten Normen dienen offensichtlich der Umsetzung der Vorgaben, die der griechische Staat erfüllen musste, um erst die koordinierten, bilateralen Finanzhilfen seitens der Mitgliedstaaten des Euro-Währungsgebietes und später die Finanzhilfen im Rahmen des sog. Euro-Rettungsschirms zu erhalten. Der Wegfall der Sonderzuwendungen ist in Art. 2 (1) Buchst. f des Beschlusses des Rates der Europäischen Union 2010/320/EU vorgegeben. Hingegen beruht die Kürzung der laufenden Bezüge auf einer Entscheidung des griechischen Gesetzgebers im Rahmen der Vorgaben zur Konsolidierung der Haushalte für die Jahre 2010 und 2011. Auch wenn die Beklagte und ihre verfassungsmäßigen Organe bei der Umsetzung der Vorgaben zur Haushaltskonsolidierung über einen erheblichen Gestaltungsspielraum verfügt haben, handelt es sich doch um notwendige Gesetzgebungsakte, die vom griechischen Gesetzgeber erlassen wurden, um Verpflichtungen zu erfüllen, die aus der Unionsmitgliedschaft erwachsen und es der Beklagten durch die Gewährung von Hilfen von Staaten der Währungsunion und des IWF bzw. aus dem „Euro-Rettungsschirm“ ermöglichen, die Funktionsfähigkeit ihrer Verwaltung aufrechtzuerhalten und im Bereich ihres öffentlichen Dienstes Arbeitsplätze längerfristig zu sichern. Gegenteiliges hat auch der Kläger nicht geltend gemacht.

(3) Die danach - grundsätzlich - hinsichtlich des „Ob“ und des Umfangs einer Entgeltabsenkung anzuerkennende Zweckmäßigkeit und Unabweisbarkeit der in den griechischen Gesetzen Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 beschlossenen Maßnahmen schließt es zwar nicht aus, eine möglicherweise von griechischen Gerichten festgestellte Unvereinbarkeit der Sparregelungen mit griechischem Recht zu berücksichtigen. Entsprechendes gilt für eine mögliche Unvereinbarkeit mit wesentlichen Grundgedanken des deutschen Rechts (*Art. 6 EGBGB, ordre public*) oder des Unionsrechts. Solche Rechtsverletzungen sind aber für Arbeitnehmer, die - wie der Kläger - in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zur Beklagten standen und die keiner Gewerkschaft angehörten, weder vom Kläger aufgezeigt noch sonst ersichtlich.

57

(a) Insbesondere ist nicht zu erkennen, dass der griechische Gesetzgeber Arbeitnehmern mit deutschem Vertragsstatut und darin vereinbarter Bezugnahme auf die Regelungen des TV-L eine zu große individuelle Last aufgebürdet hätte. Zwar mag auf die in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer - was keiner näheren Erörterung bedarf - das häufig bezogen auf griechische Arbeitnehmer gehörte Argument einer im Verhältnis zu Einkommen außerhalb des öffentlichen Dienstes „zu üppigen“ Vergütung (*dazu Siehr RdA 2014, 206, 212*) nicht zutreffen. Auch unter dieser Voraussetzung halten sich die gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen aber in dem der Beklagten zuzubilligenden Beurteilungsspielraum. Entsprechendes gilt für die grundsätzliche Einbeziehung von Arbeitnehmern mit Sonderkündigungsschutz. Soweit deutsches Vertragsstatut gilt, kann diesem Schutz im Rahmen der kündigungsrechtlichen Interessenabwägung Rechnung getragen werden. 58

(b) Darauf, ob die beschlossenen Einzelmaßnahmen der Beklagten durch Rechtsakte bzw. Memoranden, die den griechischen Gesetzen Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 zugrunde liegen, konkret vorgegeben waren, kann es angesichts des der Beklagten bei der Umsetzung zukommenden erheblichen Gestaltungsspielraums nicht ankommen. 59

(c) Dies gilt auch in Bezug auf die Höhe der vorgenommenen Entgeltkürzungen. Diese umfassen 10 vH des monatlichen Grundgehalts, hinzu kommen der Wegfall der Sonderzuwendung sowie das „Einfrieren“ der laufenden Bezüge. Der Umfang der dem Kläger angetragenen wirtschaftlichen Einbußen überschreitet nicht den Rahmen eines im Bereich der Privatwirtschaft von der Belegschaft eines Unternehmens zu erbringenden Sanierungsbeitrags in wirtschaftlichen Notlagen. 60

(d) Es bedarf keiner Entscheidung, ob der Beurteilungsspielraum des griechischen Gesetzgebers überschritten wäre, wenn und soweit die Gesetze Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 Arbeitnehmer einbezögen, für deren Arbeitsverhältnisse der griechischen Staat von dritter Seite eine Erstattung bzw. Bezuschussung der Personalkosten beanspruchen könnte. So liegt es im Fall des Klägers nicht. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es 61

sich bei der Beschäftigungsschule des Klägers um eine Ergänzungsschule. Gemäß Art. 8 Abs. 4 Satz 3 Landesverfassung NRW haben (nur) genehmigte Ersatzschulen nach Maßgabe der §§ 105 bis 115 SchulG NRW gegenüber dem Land Anspruch auf öffentliche Zuschüsse. Ergänzungsschulen iSv. § 116 SchulG NRW sind von einer solchen Förderung ausgenommen. Eine anderweitige direkte Bezuschussung der Personalkosten ist nicht ersichtlich.

(e) Soweit die Beklagte eine Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung nicht gegenüber allen Lehrkräften erklärt haben sollte, die an griechischen Schulen in Deutschland für sie tätig sind, ist dies unschädlich. Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, dass Lehrkräfte, die keine Kündigung erhalten haben mögen, mit dem Kläger hinsichtlich ihres Status und/oder der Möglichkeit einer Refinanzierung der durch ihre Tätigkeit verursachten Personalkosten vergleichbar wären. Darauf bezogene Verfahrensrügen hat der Kläger nicht erhoben. 62

b) Das dem Kläger unterbreitete Änderungsangebot ist aber unverhältnismäßig. Die Beklagte hat sich nicht darauf beschränkt, dem Kläger die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses mit den Vertragsbedingungen anzubieten, die den Vorgaben der im Kündigungszeitpunkt geltenden Gesetze Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 entsprechen. Diese verhalten sich nicht zu Vereinbarungen über die Gehaltsentwicklung nach dem Jahr 2010. Die Änderung der bisherigen vertraglichen Abreden dahingehend, dass künftig Gehaltserhöhungen nicht mehr „automatisch“ geleistet werden sollen, beruht nicht auf normativen Vorgaben. Dies kann der Senat selbst entscheiden, weil weitere Feststellungen nicht zu treffen sind und ergänzender Parteivortrag nicht zu erwarten ist. 63

aa) Nach den vorgelegten Übersetzungen heißt es in Art. 3 Ziff. 1 Gesetz Nr. 3833/2010: „Ab Inkrafttreten dieses Artikels und bis zum 31.12.2010 sind Abschluss und Gewährung von Erhöhungen ... auf die Gehälter und Bezüge von ... Angestellten im öffentlichen Dienst im Allgemeinen ... nicht gestattet“. Der Wortlaut dieser Bestimmung ist eindeutig. Das Verbot von Gehaltserhöhungen ist auf das Jahr 2010 begrenzt. Es schließt sowohl die Vereinbarung 64

von Gehaltserhöhungen als auch eine tatsächliche Erhöhung der zu leistenden Gehälter und Bezüge (nur) im Jahr 2010 aus.

bb) Gemäß Art. 3 Ziff. 5 Gesetz Nr. 3833/2010 werden „Bestimmungen des Gesetzes oder Bestimmungen, Bedingungen oder Klauseln von Tarifverträgen ... und Bedingungen individueller Arbeitsverträge oder Vereinbarungen, die im Widerspruch zu den Bestimmungen dieser Bestimmungen und der vorherigen Artikel stehen, aufgehoben“. Die Regelung bezieht sich nach ihrem - ebenfalls klaren - Wortlaut nur auf solche vertraglichen Regelungen, die mit den übrigen Bestimmungen des Gesetzes Nr. 3833/2010 unvereinbar sind. „Aufgehoben“ werden damit nur solche Vereinbarungen über Gehaltserhöhungen, die dem zeitlich begrenzten Verbot in Art. 3 Ziff. 1 Gesetz Nr. 3833/2010 zuwiderlaufen. Dies betrifft aber nur die Einbeziehung von Tarifabschlüssen über Gehaltssteigerungen, die im Jahr 2010 vereinbart werden oder deren Vereinbarung zwar außerhalb des Zeitraums 1. Januar bis 31. Dezember 2010 liegt, in deren Folge die Gehaltssteigerung aber im Jahr 2010 (erstmal) wirksam wird. Eine weiter gehende „Aufhebung“ sieht das Gesetz Nr. 3833/2010 nicht vor. 65

cc) Diese Sichtweise wird durch Art. 3 Ziff. 1 des am 17. Dezember 2010 verabschiedeten Gesetzes Nr. 3899/2010 bestätigt. Danach finden „die Regelungen ... für die Haushaltspolitik für das Jahr 2010“ in Art. 3 Ziff. 1 bis Ziff. 5 Gesetz Nr. 3833/2010 auch „auf die Haushaltspolitik des Jahres 2011“ Anwendung. Dieser teilweisen Erstreckung des Gesetzes Nr. 3833/2010 auf das Haushaltsjahr 2011 hätte es nicht bedurft, wenn bereits aufgrund der vorhergehenden gesetzlichen Regelungen festgestanden hätte, dass eine Erhöhung der Bezüge von „Angestellten“ im öffentlichen Dienst der Beklagten aufgrund von Bestimmungen in Vereinbarungen der in Art. 3 Ziff. 5 Gesetz Nr. 3833/2010 bezeichneten Art künftig nicht mehr in Betracht kommen werde. 66

dd) Von dem vorstehenden Verständnis des griechischen Rechts kann der Senat ohne weitere Ermittlungen ausgehen. 67

(1) Zwar handelt es sich bei den genannten Gesetzen um ausländisches Recht iSv. § 293 ZPO, dessen Inhalt, soweit er unbekannt ist, die Gerichte im 68

Rahmen des Freibeweises zu ermitteln haben. Bei der Feststellung des Inhalts des fremden Rechts, zu der auch die Ermittlung der für die Auslegung maßgeblichen Rechtsgrundsätze und die konkrete Ausgestaltung des Rechts in der ausländischen Rechtspraxis rechnet, müssen die Parteien die Gerichte aber im Rahmen des Zumutbaren unterstützen. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie sich selbst, wie im vorliegenden Streitfall die Beklagte, ohne besondere Schwierigkeiten Zugang zu den Erkenntnisquellen des für das Gericht fremden Rechtskreises verschaffen können (*BGH 30. April 1992 - IX ZR 233/90 - zu B I 2 b bb der Gründe, BGHZ 118, 151; 30. März 1976 - VI ZR 143/74 - zu B II a der Gründe*). Im Übrigen besteht dann keine Pflicht zu weiteren Ermittlungen, wenn es an Anhaltspunkten für eine abweichende Beurteilung fehlt (*BAG 13. Dezember 2012 - 6 AZR 608/11 - Rn. 60*).

(2) Danach sind weitere Ermittlungen nicht geboten. Die beigebrachte Übersetzung der griechischen Gesetze Nr. 3833/2010, Nr. 3845/2010 und Nr. 3899/2010 ist nach übereinstimmendem Vortrag der Parteien zutreffend. Der Wortlaut der gesetzlichen Bestimmungen gibt, was den zeitlichen Geltungsbereich der hier maßgeblichen Bestimmungen betrifft, ein eindeutiges Ergebnis vor. Die Beklagte hat keinerlei Anknüpfungspunkt in dem durch ihr eigenes Parlament gesetzten Recht benannt, der - zumal unter Berücksichtigung des Inhalts des Gesetzes Nr. 3899/2010 - das Verständnis stützen könnte, durch Art. 3 Ziff. 5 Gesetz Nr. 3833/2010 seien bestehende vertragliche Vereinbarungen über Gehaltserhöhungen für die Zukunft hinsichtlich jeglicher Dynamik aufgehoben worden. Die Beklagte hat auch nicht behauptet, zu der aufgeworfenen Frage liege einschlägige Rechtsprechung der griechischen Gerichte vor. Ebenso wenig ist aufgezeigt, dass die Frage Gegenstand von Diskussionen im griechischen Schrifttum wäre. Das liegt auch fern, da sich für Arbeitnehmer mit griechischem Vertragsstatut, auf deren Arbeitsverhältnis griechisches Recht unmittelbar Anwendung fand, die Frage nach dem zeitlichen Geltungsbereich des Gesetzes Nr. 3833/2010 mit Inkrafttreten der nachfolgenden Gesetze nicht in der hier - aufgrund der Änderungskündigung - aufgeworfenen Weise stellte.

69

ee) Das Änderungsangebot erweist sich in dem fraglichen Punkt nicht aus anderen Gründen als verhältnismäßig. Insbesondere hat die Beklagte nicht dargelegt, aus welchen Gründen - unabhängig vom Inhalt der von ihr erlassenen Gesetze - eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Gehaltserhöhungen nach dem (deutschen) TV-L auf Dauer mit griechischem Recht und den sich daraus ergebenden Maßnahmen zur Bewältigung ihrer Finanzkrise unvereinbar sein werde. Im Kündigungszeitpunkt mag absehbar gewesen sein, dass auch im Jahr 2011 Gehaltserhöhungen für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes der Beklagten ausgeschlossen werden würden. Allerdings wurde die Geltung des betreffenden Gesetzes Nr. 3899/2010 wiederum zeitlich begrenzt. Welche vergütungsrechtlichen Regelungen ihr Parlament darüber hinaus in Zukunft beschließen würde, und ob bzw. in welchem Umfang nach dem 31. Dezember 2011 Gehaltserhöhungen wieder in Betracht kommen würden, war für die Beklagte im Kündigungszeitpunkt nicht absehbar. Dass die Bedingungen, die der Beklagten seitens der kreditgewährenden Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums für die Gewährung von Finanzhilfen im Kündigungszeitpunkt gestellt worden waren, den Ausschluss von Gehaltserhöhungen für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes der Beklagten auf unabsehbare Zeit zum Gegenstand gehabt hätten, ist weder vorgetragen noch unmittelbar ersichtlich. Vor diesem Hintergrund kann dahinstehen, ob das Gesetz Nr. 4024/2011, das ua. Vorschriften zur einheitlichen Besoldung der „Angestellten des Staates“ enthält, der Fortgeltung arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklauseln wie der vorliegenden zwingend und unabweisbar entgegenstand. Dies - als zutreffend unterstellt - hätte allenfalls eine neuerliche außerordentliche Änderungskündigung rechtfertigen können.

70

C. Danach erweist sich die Revision der Beklagten als unbegründet. Die Änderungsschutzklage des Klägers ist in vollem Umfang erfolgreich. Die Revision des Klägers ist hingegen begründet. Die Unverhältnismäßigkeit des Änderungsangebots führt auch zur Unwirksamkeit der außerordentlichen Änderungskündigung mit einer Auslauffrist.

71

D. Die Kostentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 91 Abs. 1 ZPO.

72

Koch

Niemann

Richterin am BAG Berger
ist wegen vorübergehender
Dienstunfähigkeit an der
Beifügung der Unterschrift
gehindert.

Koch

F. Löllgen

Sieg