

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 24. Oktober 2018
- 10 AZR 19/18 -
ECLI:DE:BAG:2018:241018.U.10AZR19.18.0

I. Arbeitsgericht Dresden

Urteil vom 5. Dezember 2016
- 13 Ca 618/16 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 18. Oktober 2017
- 5 Sa 8/17 -

Entscheidungsstichworte:

Beschäftigungspflicht und Weisungsrecht

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 19/18
5 Sa 8/17
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Oktober 2018

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brune, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder sowie die ehrenamtlichen Richter Merkel und Schumann für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 18. Oktober 2017 - 5 Sa 8/17 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Abberufung der Klägerin als Fachleiterin für den sprachlichen Bereich an einem Gymnasium wirksam ist. 1

Die Klägerin arbeitet seit dem Jahr 2001 auf Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags vom 23. März 2001 sowie eines Änderungsvertrags vom 6. August 2013 beim beklagten Freistaat als sog. vollbeschäftigte Lehrkraft an einem Gymnasium. Aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme richtete sich die Eingruppierung der Klägerin bis zum 31. Juli 2015 nach den Richtlinien des Freistaates Sachsen zur Eingruppierung der im Arbeitnehmerverhältnis beschäftigten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (Sächsische Lehrer-Richtlinien - SächsLehrerRL) und ab dem 1. August 2015 nach dem Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L). 2

Mit Wirkung zum 1. Mai 2012 übertrug der Beklagte der Klägerin unter Berufung auf sein Weisungsrecht zusätzlich die Tätigkeit als Fachleiterin für den sprachlichen Fachbereich an dem Gymnasium, an dem sie bereits beschäftigt wurde. In dem Schreiben vom 7. Mai 2012 wird eine Bewährungszeit bis zum 30. April 2013 festgelegt, nach deren erfolgreichem Ablauf eine Höhergruppierung von der bisherigen Entgeltgruppe 13 TV-L in die Entgeltgruppe 14 TV-L geprüft werde. Mit Wirkung zum 1. Mai 2013 wurde die Klägerin in die Entgeltgruppe 14 TV-L höhergruppiert. 3

Im Dezember 2015 und Januar 2016 kam es wegen eines Flyers, in dem die Klägerin als eigene Leistung ein Sprach- und Ausdruckstraining unter der Marke des Gymnasiums angeboten und in Umlauf gebracht hatte, zu Gesprächen mit der Schulleiterin und Vertreterinnen der Sächsischen Bildungsagentur. Der Beklagte wertete den Verlauf dieser Gespräche als Ausdruck einer Störung der Kommunikation und der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Er berief die Klägerin Ende Januar 2016 mit sofortiger Wirkung von ihrer Tätigkeit als Fachleiterin ab. Die Klägerin wird weiterhin als Lehrkraft an dem Gymnasium beschäftigt und nach Entgeltgruppe 14 TV-L vergütet. 4

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Abberufung als Fachleiterin sei unwirksam. Die Fachleitertätigkeit sei Gegenstand ihres vertraglichen Beschäftigungsanspruchs und könne ihr nicht in Ausübung des Direktionsrechts durch den Beklagten entzogen werden, zumal der Übertragung ein Bewerbungsverfahren vorausgegangen sei und anschließend eine Bewährungszeit gegolten habe. Jedenfalls entspreche die Abberufung als Fachleiterin nicht billigem Ermessen. Es treffe nicht zu, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen ihr und der Schulleiterin nicht mehr gegeben sei. Die Maßnahme sei auch aus personalvertretungsrechtlichen Gründen unwirksam. 5

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, dass die Verfügung des Beklagten vom 28. Januar 2016, mit der sie mit sofortiger Wirkung von der Tätigkeit als Fachleiterin für den sprachlichen Fachbereich am Sächsischen Landesgymnasium „S“ M abberufen wurde, unwirksam und nicht geeignet ist, ihr die genannte Arbeitsaufgabe zu entziehen. 6

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Fachleitertätigkeit sei der Klägerin nicht durch eine Vertragsänderung übertragen worden und könne ihr wieder im Rahmen des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts entzogen werden. Die Ausübung des Direktionsrechts entspreche billigem Ermessen, weil zwischen Schulleiterin und Fachleiterin kein Vertrauensverhältnis mehr bestanden habe. Der Personalrat sei nicht zu beteiligen gewesen. Mit der Abberufung 7

als Fachleiterin sei der Klägerin keine niedriger zu bewertende Tätigkeit übertragen worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage nach Beweisaufnahme abgewiesen. 8
Die Berufung der Klägerin war ohne Erfolg. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. Der Beklagte hat 9
der Klägerin die Funktion als Fachleiterin für den sprachlichen Bereich des Gymnasiums, an dem sie als Lehrkraft beschäftigt wird, wirksam entzogen.

I. Die Klage, mit der die Klägerin im Rahmen eines Feststellungsantrags 10
die Unwirksamkeit der Ausübung des Weisungsrechts durch den Arbeitgeber rügt, ist zulässig (vgl. BAG 18. Oktober 2017 - 10 AZR 47/17 - Rn. 12, BAGE 160, 325). Die von der Klägerin beehrte Feststellung betrifft den Umfang ihrer Leistungspflicht. Sie ist geeignet, die Reichweite des Direktionsrechts des Beklagten klarzustellen. Soweit der Klageantrag ohne nähere Begründung auch auf die Feststellung gerichtet ist, dass die Abberufungsverfügung „nicht geeignet ist, der Klägerin die genannte Arbeitsaufgabe zu entziehen“, handelt es sich um ein überflüssiges unselbständiges Anhängsel, dem keine eigene prozessrechtliche Bedeutung zukommt.

II. Die Klage ist unbegründet. 11

1. Der Beklagte konnte der Klägerin die Funktion als Fachleiterin im Weg 12
des Weisungsrechts (§ 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB) entziehen. Dieser Teil ihrer Tätigkeit ist nicht Inhalt des Arbeitsvertrags der Parteien geworden. Das Weisungsrecht ist auch nicht durch eine Selbstbindung des Beklagten beschränkt.

- a) Nach § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit die Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung oder Gesetz festgelegt sind. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers dient nur der Konkretisierung des vertraglich vereinbarten Tätigkeitsinhalts, beinhaltet aber nicht das Recht zu einer Änderung des Vertragsinhalts (*vgl. BAG 25. August 2010 - 10 AZR 275/09 - Rn. 22, BAGE 135, 239*). Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung; eine Zuweisung geringwertiger Tätigkeiten ist auch dann unzulässig, wenn die bisherige Vergütung fortgezahlt wird (*st. Rspr., zB BAG 16. Oktober 2013 - 10 AZR 9/13 - Rn. 24*). 13
- b) Der Klägerin ist die zusätzliche Tätigkeit als Fachleiterin vom Beklagten im Weg des Weisungsrechts und nicht durch eine Vertragsänderung übertragen worden. 14
- aa) Es kann offenbleiben, ob es sich bei dem Übertragungsschreiben vom 7. Mai 2012 und bei dem Änderungsvertrag vom 6. August 2013 um individuelle oder um sog. typische Willenserklärungen oder um allgemeine Geschäftsbedingungen handelt. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu keine Feststellungen getroffen. Die Auslegung nichttypischer Vertragserklärungen durch die Tatsachengerichte ist in der Revisionsinstanz nur daraufhin überprüfbar, ob sie gegen gesetzliche Auslegungsregeln, anerkannte Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze, Erfahrungssätze oder Verfahrensvorschriften verstößt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt lässt und ob sie rechtlich möglich ist. Die Auslegung typischer Willenserklärungen und allgemeiner Geschäftsbedingungen durch das Berufungsgericht ist dagegen in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachprüfbar (*BAG 18. Oktober 2017 - 10 AZR 330/16 - Rn. 26, BAGE 160, 296; 2. Juli 2008 - 10 AZR 378/07 - Rn. 25*). Die Auslegung der Erklärungen der Parteien durch das Landesarbeitsgericht hält im Ergebnis auch einer vollen Überprüfung am Maßstab der §§ 133, 157 BGB stand. 15

bb) Mit Schreiben vom 7. Mai 2012 wurde der Klägerin die Tätigkeit als Fachleiterin ausdrücklich in Ausübung des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts übertragen, wie es auch in IV Nr. 1 der Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus über Fachleiter und Fachberater an öffentlichen Schulen vom 19. März 2008 (VwV-FL/FB) vorgesehen ist. Eine Vertragsergänzung war für die Übertragung nicht notwendig. Nach dem Arbeitsvertrag vom 23. März 2001 wurde die Klägerin als sog. vollbeschäftigte Lehrkraft eingestellt. Diese Tätigkeit ist auch nach Übertragung der Fachleitertätigkeit prägend. Sie wird nur um Elemente ergänzt, die ebenfalls zum schulischen Bereich gehören. Fachleiter unterstützen den Schulleiter nach II Nr. 3 Buchst. a VwV-FL/FB bei der Qualitätsentwicklung und bei organisatorischen Aufgaben im jeweiligen Fachbereich. Die enge Verknüpfung mit der Tätigkeit als Lehrkraft wird auch an IV Nr. 1 und Nr. 3 VwV-FL/FB deutlich, wonach die Aufgabe eines Fachleiters (nur) an eine Lehrkraft übertragen werden kann. Dabei steht auch für einen Fachleiter die Tätigkeit als Lehrkraft im Vordergrund. Die arbeitsvertraglichen Regelungen bleiben nach IV Nr. 1 Satz 2 VwV-FL/FB unberührt. Nach II Nr. 3 Buchst. c VwV-FL/FB werden dem Fachleiter für die Wahrnehmung der Aufgaben zwar Anrechnungsstunden gewährt. Fachleiter sollen aber mit mehr als der Hälfte der Unterrichtsstunden, die sie ohne die Fachleitertätigkeit zu erteilen hätten, im Unterricht eingesetzt werden (*vgl. demgegenüber zur Übertragung der Funktion einer sozialen Ansprechpartnerin BAG 30. September 2015 - 10 AZR 251/14 - Rn. 13 ff., BAGE 153, 32; eines Datenschutzbeauftragten BAG 23. März 2011 - 10 AZR 562/09 - Rn. 29; einer Fachkraft für Arbeitssicherheit BAG 15. Dezember 2009 - 9 AZR 769/08 - Rn. 51, BAGE 133, 1; eines Abfallbeauftragten BAG 26. März 2009 - 2 AZR 633/07 - Rn. 20, BAGE 130, 166*).

16

cc) Das in IV Nr. 2 und Nr. 3 VwV-FL/FB vorgesehene Bewerbungs- und Auswahlverfahren und das damit einhergehende Einverständnis der Lehrkraft zu der Aufgabenübertragung steht diesem Ergebnis nicht entgegen. Das Einverständnis der Klägerin ist nur ein bei Ausübung des Direktionsrechts nach

17

billigem Ermessen zu berücksichtigendes Kriterium. Dieser Umstand führt aber nicht dazu, dass ein konkludenter Änderungsvertrag bezogen auf den Tätigkeitsinhalt angenommen werden kann (vgl. BAG 17. Dezember 1997 - 5 AZR 332/96 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 87, 311). Es gibt keinen erkennbaren Grund, weshalb der Beklagte sich entgegen der Konzeption in IV VwV-FL/FB in einer sein Weisungsrecht einschränkenden Form hätte vertraglich binden wollen.

dd) Der schriftliche Änderungsvertrag vom 6. August 2013 enthält keine 18
Regelung zum Einsatz der Klägerin als Fachleiterin. Vielmehr ist der Beklagte nach § 1 Abs. 3 des Änderungsvertrags berechtigt, der Klägerin aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe 14 TV-L zuzuweisen. Die im Änderungsvertrag aufgeführte Eingruppierung der Klägerin in Entgeltgruppe 14 TV-L selbst ist nicht an die Übertragung der Aufgaben als Fachleiterin gebunden, wie sich aus dem damals geltenden Abschnitt A III SächsLehrerRL ergab, wo diese Tätigkeit nicht erwähnt wird. Es handelt sich gegenüber der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 13 TV-L um eine im Rahmen der vom Haushaltsgesetzgeber zur Verfügung gestellten Stellen ermesensfehlerfrei zu vergebende Beförderungsstelle mit denselben Eingruppierungsmerkmalen (vgl. auch Rn. 28).

c) Da die Tätigkeit als Fachleiterin nicht Inhalt des vertraglichen Beschäftigungsanspruchs der Klägerin geworden ist, kann der Beklagte der Klägerin im 19
Rahmen billigen Ermessens (§ 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB) eine Tätigkeit auch ohne diese Aufgabe zuweisen.

aa) Das Direktionsrecht des Beklagten ist nicht durch eine Selbstbindung in 20
der Weise beschränkt, dass der Klägerin die Tätigkeit als Fachleiterin nicht wieder entzogen werden kann. Ein öffentlicher Arbeitgeber kann sich in der Ausübung seines Ermessens allerdings selbst binden, vor allem durch entsprechende Verwaltungsvorschriften (BAG 11. Oktober 1995 - 5 AZR 1009/94 -

zu 12 der Gründe). Eine Selbstbindung ist dabei auch ohne entsprechende Verwaltungsvorschriften möglich, etwa durch mündliche Erklärungen (*BAG 17. Dezember 1997 - 5 AZR 332/96 - zu IV 3 der Gründe, BAGE 87, 311*). Dafür gibt es hier keine Anhaltspunkte.

(1) IV Nr. 5 Satz 1 VwV-FL/FB sieht die Möglichkeit der Entbindung von der Tätigkeit als Fachleiter ausdrücklich für den Fall vor, dass dies im dienstlichen Interesse liegt. Auf nichts anderes beruft sich der Beklagte. Weitere Voraussetzungen begründet die VwV-FL/FB nicht. 21

(2) Das Bewerbungsverfahren um die Stelle als Fachleiterin diene erkennbar der Ausübung billigen Ermessens bei der Übertragung der Tätigkeit. Es lässt keine Rückschlüsse darauf zu, ob und unter welchen Umständen die Klägerin von dieser Tätigkeit wieder entbunden werden kann. 22

(3) Die im Schreiben vom 7. Mai 2012 mitgeteilte Bewährungszeit von einem Jahr bis 30. April 2013 war nur im Rahmen der später erfolgten Höhergruppierung relevant. Das Schreiben lässt aber nicht den Schluss zu, im Fall einer einmaligen einjährigen Bewährung werde die Fachleitertätigkeit - in Abweichung von IV Nr. 5 Satz 1 VwV-FL/FB - endgültig und ohne die Möglichkeit künftiger Entbindung hiervon zugewiesen. 23

(4) Die letzte schriftliche arbeitsvertragliche Vereinbarung der Parteien vom 6. August 2013, die zum 1. Mai 2013 in Kraft trat, beinhaltet keine Aussagen zur Fachleitertätigkeit der Klägerin. Anderweitige mündliche Abreden, aus denen sich eine Selbstbindung des Beklagten ableiten ließe, behauptet die Klägerin nicht. 24

bb) Für die Entziehung der Funktion als Fachleiterin mit Schreiben vom 28. Januar 2016, die der Sache nach die Zuweisung einer Tätigkeit ausschließlich mit Aufgaben einer Lehrkraft an einem Gymnasium bedeutet, besteht ein dienstliches Interesse iSv. IV Nr. 5 VwV-FL/FB. Die Grenzen billigen Ermessens nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB wurden dabei durch den Beklagten gewahrt. 25

(1) Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen (§ 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB) verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen. Dem Inhaber des Bestimmungsrechts nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 1 BGB verbleibt für die rechtsgestaltende Leistungsbestimmung ein nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum. Innerhalb dieses Spielraums können dem Bestimmungsberechtigten mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Dem Gericht obliegt nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB die Prüfung, ob der Arbeitgeber als Gläubiger die Grenzen seines Bestimmungsrechts beachtet hat. Bei dieser Prüfung kommt es nicht auf die vom Bestimmungsberechtigten angestellten Erwägungen an, sondern darauf, ob das Ergebnis der getroffenen Entscheidung den gesetzlichen Anforderungen genügt. Die Darlegungs- und Beweislast für die Einhaltung dieser Grenzen hat der Bestimmungsberechtigte. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Ausübungskontrolle ist der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber die Ermessensentscheidung zu treffen hatte (*st. Rspr., BAG 24. Mai 2018 - 6 AZR 116/17 - Rn. 39; 18. Oktober 2017 - 10 AZR 330/16 - Rn. 45 mwN, BAGE 160, 296*).

(2) Der Begriff des billigen Ermessens bei der Ausübung des Weisungsrechts iSv. § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Bei dessen Anwendung steht dem Tatsachengericht ein Beurteilungsspielraum zu. Dies gilt auch im Fall der Kontrolle der Ausübung des Weisungsrechts nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB (*vgl. ausführlich BAG 18. Oktober 2017 - 10 AZR 330/16 - Rn. 46 ff., BAGE 160, 296*). Der Beurteilungsspielraum des Tatsachengerichts ist vom Revisionsgericht nur darauf zu überprüfen, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob das Urteil in sich widerspruchsfrei ist (*BAG 24. Mai 2018 - 6 AZR 116/17 - Rn. 41*).

- (3) Die mit der Entbindung von der Fachleitertätigkeit im Ergebnis erfolgte Zuweisung einer (ausschließlichen) Tätigkeit als Lehrkraft an dem Gymnasium wahrt die Grenzen des dem Beklagten zustehenden Direktionsrechts. Nach § 1 Abs. 3 des Änderungsvertrags vom 6. August 2013 ist der Beklagte berechtigt, der Klägerin eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe 14 TV-L zuzuweisen. Die Eingruppierungsregelungen des Anhangs 2 zu Abschnitt 6 der Anlage zum TV EntgO-L sind in A III Entgeltgruppen 13 und 14 wortgleich mit Abschnitt A III Entgeltgruppen 13 und 14 der SächsLehrerRL und setzen für eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 14 TV-L nur eine bestimmte Ausbildung und Tätigkeit als Lehrkraft sowie eine Ermessenentscheidung des Beklagten bei der Übertragung einer solchen Beförderungsstelle voraus. Eine Tätigkeit als Fachleiterin gehört nicht zu den Eingruppierungsmerkmalen. Eine (ausschließliche) Beschäftigung als Lehrkraft an einem Gymnasium stellt eine eingruppierungsgemäße Tätigkeit dar. 28
- (4) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Beklagte habe mit seiner Aufhebung der Bestellung als Fachleiterin vom 28. Januar 2016 billiges Ermessen gewahrt, hält einer Überprüfung nach revisionsrechtlichen Grundsätzen stand. 29
- (a) Das Landesarbeitsgericht ist unter Heranziehung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von zutreffenden Rechtsgrundsätzen ausgegangen. Es hat alle von den Parteien vorgetragenen Umstände in den Blick genommen und diese in sich widerspruchsfrei gewürdigt. Dabei hat es zutreffend angenommen, dass es Sache des Arbeitgebers ist zu entscheiden, wie er auf Konfliktlagen reagieren will (*BAG 24. April 1996 - 5 AZR 1031/94 - zu 2 c der Gründe*). 30
- (b) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass das Interesse des Beklagten an einer störungsfreien Kommunikation zwischen Fachleiter und Schulleitung ein wesentliches Kriterium für deren vertrauensvolle Zusammenarbeit ist und ein Problem in diesem Bereich ein Grund für die Abberufung sein kann. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, das dabei die Gesprächsprotokolle und die Aussage der Zeugin ohne erkennbare Rechtsfehler 31

gewürdigt hat, ist das Verhältnis zwischen der Klägerin und der Schulleiterin und deren Kommunikation gestört, wobei die Klägerin mit ihrem Verhalten in verschiedenen Gesprächen eine gesteigerte Konfliktlage eröffnet hat. Daraus hat das Landesarbeitsgericht den nicht gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßenden Schluss gezogen, dass das aner kennenswerte Interesse des Beklagten an einer störungsfreien Kommunikation sowie einer vertrauensvollen Zusammenarbeit bei weiterer Ausübung der Fachleitertätigkeit durch die Klägerin beeinträchtigt wird. Unbeschadet des Streits um die Ursache der Konfliktlage ist die Entbindung der Klägerin von der Tätigkeit einer Fachleiterin, in der sie in besonderer Weise mit der Schulleiterin zusammenarbeiten muss, ein geeignetes Mittel, um die Situation zu entschärfen.

(c) Die von der Revision hiergegen erhobenen Rügen greifen nicht durch. 32

(aa) Entgegen der Ansicht der Klägerin war der Beklagte vor Zuweisung einer Tätigkeit ohne die Funktion als Fachleiterin insbesondere nicht gehalten, eine Abmahnung auszusprechen, zumal diese angesichts der in ihr enthaltenen Kündigungsandrohung nicht als „milderes Mittel“ angesehen werden kann (*vgl. BAG 24. April 1996 - 5 AZR 1031/94 - zu 2 c der Gründe*). Eine vorherige Anhörung - etwa entsprechend der Anhörungspflicht bei Abordnungen oder Versetzungen an einen anderen Dienstort iSd. § 4 Abs. 1 Satz 2 TV-L - sieht IV Nr. 5 VwV-FL/FB für die Entziehung der Fachleitertätigkeit nicht vor. Für die von der Klägerin behauptete „Bestrafung“ und damit ggf. die Verletzung des Maßregelungsverbots nach § 612a BGB fehlt es an näherem Vortrag. 33

(bb) Das Landesarbeitsgericht hat bei der Überprüfung des billigen Ermessens auch nicht zu Unrecht berechnigte Interessen der Klägerin unberücksichtigt gelassen. Das Landesarbeitsgericht hat alle von den Parteien vorgetragene Umstände in den Blick genommen. Die Klägerin hat selbst nur Angaben dazu gemacht, dass mangels Störung der Kommunikation eine Entbindung von der Fachleitertätigkeit ermessensfehlerhaft sei. Weitere Umstände, wonach sie durch eine Entziehung dieser zusätzlichen Aufgabe in ihren Interessen beeinträchtigt wäre, hat sie nicht vorgetragen. Denkbar ist deshalb auch, dass sie wegen künftig geringerer Aufgaben entlastet ist. Derartige Interessen sind fer- 34

ner nicht in der Weise offenkundig, dass sie vom Berufungsgericht auch ohne ausdrücklichen Vortrag der Klägerin hätten berücksichtigt werden müssen.

(cc) Die von der Klägerin erhobenen Verfahrensrügen hat der Senat geprüft und nicht als durchgreifend erachtet (*vgl. § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 564 Satz 1 ZPO*). 35

2. Die Entbindung der Klägerin von der Fachleitertätigkeit ist auch nicht unwirksam, weil der Personalrat nicht beteiligt wurde. Diesem stand kein Mitbestimmungsrecht zu. Insbesondere liegt kein Fall des § 80 Abs. 1 Nr. 2 SächsPersVG vor. 36

a) Die Entbindung der Klägerin von der Fachleitertätigkeit und die damit verbundene ausschließliche Zuweisung einer Tätigkeit als Lehrkraft an einem Gymnasium stellt keine Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit iSv. § 80 Abs. 1 Nr. 2 Halbs. 1 SächsPersVG dar. Dies wäre nur der Fall, wenn die der Klägerin nun zugewiesene Gesamttätigkeit nicht den Tatbestandsmerkmalen der bisherigen Entgeltgruppe entspräche (*vgl. zu § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG BAG 27. April 1988 - 4 AZR 691/87 -*). Die ausschließliche Zuweisung einer Tätigkeit als Lehrkraft mit Lehrbefähigung für zwei Fächer an einem Gymnasium mit einer bestimmten Dauer wird aber von der bisherigen Eingruppierung der Klägerin in die Entgeltgruppe 14 TV-L nach A III des Anhangs 2 zu Abschnitt 6 der Anlage zum TV EntgO-L gedeckt (*vgl. Rn. 28*). Die zusätzliche Tätigkeit als Fachleiterin als solche begründet keine höhere Eingruppierung (*vgl. zur Übertragung einer Fachberatertätigkeit BVerwG 28. August 2008 - 6 P 12.07 - Rn. 28*). 37

b) Ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats ist daher auch nicht nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 Halbs. 2 SächsPersVG gegeben. Der Beklagte hat keine Rückgruppierung der Klägerin durchgeführt. Der Entzug der Fachleiterfunktion stellt keine Vorentscheidung für eine künftige Rückgruppierung in die Entgeltgruppe 13 TV-L dar. 38

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

39

Gallner

Brune

Schlünder

Merkel

Schumann