

Aktenzeichen: 1 AZR 353/07
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 26. August 2008
- 1 AZR 353/07 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 4. Juli 2006
- 21 Ca 11992/05 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 10. Januar 2007
- 10 Sa 914/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

"Überflüssige" Änderungskündigung - Wechsel der Lohnart durch Betriebsvereinbarung

Gesetze:

KSchG § 2 Satz 1, § 4 Satz 2; BetrVG § 75, § 77 Abs. 3, Abs. 4; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1; Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer, für die Angestellten und für die Auszubildenden der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 24. Mai 2002 § 5

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 353/07
10 Sa 914/06
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. August 2008

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. August 2008 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Berg und Rath für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 10. Januar 2007 - 10 Sa 914/06 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Änderungskündigung zur Umstellung der Vergütung von Akkord- auf Zeitlohn. 1

Die Beklagte ist ein Automobil-Zuliefererunternehmen. Sie ist Mitglied im Verband der bayerischen Metall- und Elektroindustrie. Die Klägerin ist bei ihr als Montiererin beschäftigt; sie ist schwerbehindert. In Nr. 4 des Arbeitsvertrags der Parteien heißt es: „Lohnart: Akkordlohn“. Das ebenfalls vorgedruckte Wort „Zeitlohn“ wurde ausgestrichen. 2

In § 5 des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 24. Mai 2002 (LGRTV) ist bestimmt: 3

„§ 5 Allgemeine Bestimmungen über die Formen der Arbeit und ihre Entlohnung für gewerbliche Arbeitnehmer

1. Die Beschäftigung der Arbeitnehmer erfolgt je nach der Organisation des Arbeitsablaufs und der Voraussetzungen der Arbeit an den Arbeitsplätzen. Die Arbeit wird einzeln oder in Gruppen ausgeführt. Sie wird in Zeit-, Akkord- oder Prämienlohn vergeben.

Die Einführung dieser Entlohnungsarten und die damit verbundene Festlegung des Geltungsbereichs ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. ...

...

Anmerkung zu § 5 Ziff. 1

Die tarifliche Bestimmung tritt an die Stelle des § 87 Abs. (1) Ziff. 10 und Abs. (2) BetrVG.



Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers im Akkord zu arbeiten,

Bei Überführung von Zeitlohnarbeit in Akkordarbeit bedarf es keiner Änderungskündigung, vorausgesetzt, dass damit für den Arbeitnehmer keine Änderung seiner Lohngruppe verbunden ist.

Die ständige Überführung eines Akkordarbeiters in Zeitlohn kann entweder im Vereinbarungsweg oder durch Änderungskündigung erfolgen. Das gleiche gilt für die ständige Überführung von Prämienlohn in Zeitlohn. “

An den Montagearbeitsplätzen im Betrieb wurde seit jeher im Akkord gearbeitet, zuletzt auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung vom Mai 2005. Am 24. Juni 2005 schlossen die Betriebsparteien mit Wirkung vom 1. Juli 2005 erneut eine Betriebsvereinbarung „Entlohnung Produktion“ (BV). In der Präambel heißt es, die Betriebsvereinbarung aus dem Mai 2005 werde „mit sofortiger Wirkung ohne jede Nachwirkung aufgehoben“ und „zur Standort-sicherung und zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit“ durch die neu geschlossene Betriebsvereinbarung ersetzt. Diese enthält folgende Regelungen:

„1. Wegfall Akkordlohn

Der Akkordlohn wird ab 01.07.2005 durch einen Zeitlohn abgelöst. Der Übergang auf das Niveau des tariflichen Zeitlohnes erfolgt in insgesamt drei Stufen (s. Ziff. 4), bis zum 1.1.2006. Eine Leistungsbeurteilung findet erstmals im Januar 2006 statt.

2. Grundentgelt

Für die Tätigkeit in der Produktion ist z.Z. die Lgr. 5 anzuwenden. Diese Lohngruppe wird ab 01.07.2005 für alle MC's verwendet.

...

4. Berechnung Zeitlohn während der Überleitungsphase

Der individuelle Zeitlohn ab 01.07.2005 bis zum 01.01.2006 wird wie folgt ermittelt:

Jahresverdienst 2004 (Monatslohn + Leistungsanteil) + 2 % der Tarifierhöhung 2005 dividiert durch die vollen bezahlten Monate, ergibt den zugrunde zu legenden Monatsverdienst. ... Die Differenz zwischen dem jeweiligen Durchschnittslohn und dem Monats-

4

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



lohn in der Lgr. 5 (EUR 1.686,00) wird ermittelt, durch 3 dividiert und zum 01.07., 01.10. und 01.01.2006 in 3 gleichen Stufen gekürzt. “

Mit Schreiben vom 1. Juni 2005 informierte die Beklagte die betroffenen Mitarbeiter über den Wechsel der Lohnart und bat sie um die förmliche Erklärung ihres Einverständnisses. Etwa 100 von insgesamt rd. 250 Montagemitarbeitern verweigerten das, unter ihnen die Klägerin. Nachdem das Integrationsamt einem Antrag der Beklagten auf Zustimmung zur außerordentlichen Änderungskündigung entsprochen hatte, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Schreiben vom 28. Juli 2005 außerordentlich zum 28. Februar 2006. Zugleich bot sie der Klägerin an, das Arbeitsverhältnis ab dem 1. März 2006 bei einer Vergütung nach Zeit mit dem tariflichen Bruttomonatslohn von 1.685,00 Euro zuzüglich einer abzuschmelzenden freiwilligen Zulage fortzusetzen. Die Klägerin nahm das Angebot unter Vorbehalt an.

Vom 1. Juli 2005 an wird die Klägerin nach Maßgabe der Bestimmungen der BV vergütet. Nach ihrem Vorbringen führte dies in der Zeit von Juli 2005 bis einschließlich März 2006 verglichen mit einer Entlohnung nach Akkordbedingungen zu einer Lohndifferenz von insgesamt 2.444,67 Euro netto.

Die Klägerin hat die Änderungskündigung für sozial ungerechtfertigt und die Lohnkürzung für rechtswidrig gehalten. Sie hat beantragt

1. festzustellen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung vom 28. Juli 2005 das Arbeitsverhältnis nicht berührt hat, sondern die Arbeitsbedingungen auch über den 28. Februar 2006 hinaus weiter in bisheriger Weise fortbestehen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.444,67 Euro netto nebst Zinsen von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB
aus 271,63 Euro netto vom 1. August 2005 bis 31. August 2005,
aus 543,26 Euro netto vom 1. September 2005 bis 30. September 2005,
aus 814,89 Euro netto vom 1. Oktober 2005 bis 31. Oktober 2005,



aus 1.086,52 Euro netto vom 1. November 2005 bis
30. November 2005,
aus 1.358,15 Euro netto vom 1. Dezember 2005 bis
31. Dezember 2005,
aus 1.629,78 Euro netto vom 1. Januar 2006 bis
31. Januar 2006,
aus 1.901,41 Euro netto vom 1. Februar 2006 bis
28. Februar 2006,
aus 2.173,04 Euro netto vom 1. März 2006 bis
31. März 2006,
aus 2.444,67 Euro netto ab 1. April 2006
zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, die Lohnart habe sich für die Montagearbeiter mit Wirkung vom 1. Juli 2005 schon durch die Regelungen der BV geändert. Einer Änderungskündigung habe es nicht bedurft. Diese habe sie nur vorsorglich ausgesprochen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Anträge weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Durch die BV vom 24. Juni 2005 wurde im Betrieb mit Wirkung vom 1. Juli 2005 die Lohnart „Zeitlohn“ eingeführt. Das Feststellungsbegehren der Klägerin hat deshalb keinen Erfolg. Der Zahlungsanspruch besteht nicht.

I. Der Feststellungsantrag ist zulässig.

1. Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.



- a) Zwar entspricht sein Wortlaut nicht genau den Vorgaben des § 4 Satz 2 KSchG. Die gewählte Formulierung gibt aber hinreichend deutlich zu erkennen, dass er darauf gerichtet ist, die Unwirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Kündigung vom 28. Juli 2005 festzustellen. Dies gilt insbesondere angesichts des Umstands, dass die Klägerin die geänderten Bedingungen mit Schreiben vom 1. August 2005 unter dem Vorbehalt des § 2 Satz 1 KSchG akzeptiert hat. 13
- b) Der durch diesen Antragsinhalt und den zugrunde liegenden Lebenssachverhalt bestimmte Streitgegenstand ist die soziale Rechtfertigung der von der Beklagten gewünschten Änderung der Arbeitsbedingungen. Wegen der aufschiebend bedingten Annahme der angebotenen Vertragsänderung geht es dagegen nicht um den Bestand des Arbeitsverhältnisses als Ganzes und die Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung als solcher (*vgl. BAG 26. Januar 1995 - 2 AZR 371/94 - BAGE 79, 159, zu B II 3 der Gründe*). Die Änderungsschutzklage des Arbeitnehmers zielt auf die Feststellung, dass für das Arbeitsverhältnis nicht die Bedingungen gelten, die in dem mit der Kündigung verbundenen Änderungsangebot des Arbeitgebers enthalten sind (*BAG 24. August 2004 - 1 AZR 419/03 - BAGE 111, 361, zu B I der Gründe; 26. Januar 1995 - 2 AZR 371/94 - aaO*). 14
2. Die Klägerin besitzt das nach § 256 Abs. 1 ZPO stets erforderliche Feststellungsinteresse. Dies folgt aus § 4 Satz 1, Satz 2 KSchG iVm. § 7 KSchG. Ohne die fristgerechte Erhebung einer Klage gegen die angesonnene Änderung der Arbeitsbedingungen würde der nach § 2 Satz 1 KSchG erklärte Vorbehalt erlöschen. Dem Feststellungsinteresse steht nicht entgegen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen bereits durch die BV vom 24. Juni 2005 eingetreten sein und damit Kündigung und Änderungsschutzklage „ins Leere“ gehen könnten. Dieser Umstand ist im Rahmen der Begründetheit der Klage zu berücksichtigen (*BAG 24. August 2004 - 1 AZR 419/03 - BAGE 111, 361, zu A II der Gründe*). 15
- II. Der Feststellungsantrag ist unbegründet. 16



1. Die Begründetheit einer Änderungsschutzklage iSv. § 4 Satz 2 KSchG setzt voraus, dass in dem Zeitpunkt, zu welchem die Änderungskündigung ausgesprochen wird, das Arbeitsverhältnis nicht ohnehin schon zu denjenigen Bedingungen besteht, die dem Arbeitnehmer mit der Kündigung angetragen werden. Ist dagegen zu diesem Zeitpunkt die entsprechende Änderung der Arbeitsbedingungen auf anderem Wege bereits eingetreten - etwa aufgrund wirksamer Ausübung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber oder normativer Wirkung einer Betriebsvereinbarung -, kann die Änderungsschutzklage keinen Erfolg haben (*BAG 24. August 2004 - 1 AZR 419/03 - BAGE 111, 361, zu B I der Gründe*). Zwar kann sich die Änderungskündigung in einem solchen Fall selbst bei Annahme der geänderten Bedingungen unter dem Vorbehalt des § 2 Satz 1 KSchG als „überflüssig“ und damit wegen Verstoßes gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz als unwirksam erweisen (so *BAG 24. August 2004 - 1 AZR 419/03 - aaO mwN; offenlassend 6. Dezember 2007 - 2 AZR 368/06 - Rn. 19, 20, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 135 = EzA KSchG § 2 Nr. 68*). Streitgegenstand ist aber nicht die Wirksamkeit der Kündigung, sondern der Inhalt der für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeitsbedingungen. Die Feststellung, dass die dem Arbeitnehmer mit der Änderungskündigung angetragenen neuen Arbeitsbedingungen nicht gelten, kann das Gericht nicht treffen, wenn sich das Arbeitsverhältnis bei Kündigungsausspruch aus anderen Gründen bereits nach den fraglichen Arbeitsbedingungen richtet (*BAG 21. Februar 1991 - 2 AZR 432/90 - RzK I 7a Nr. 23, zu II 1 c der Gründe*).

2. So verhält es sich hier. Die der Klägerin mit der Kündigung vom 28. Juli 2005 angetragene Änderung der Arbeitsbedingungen war zuvor schon durch die BV vom 24. Juni 2005 erfolgt. Die Betriebsparteien haben darin die Vergütungsart mit Wirkung vom 1. Juli 2005 von Akkord- auf Zeitlohn umgestellt. Diese Änderung ist kollektivrechtlich wirksam. Sie wirkt gem. § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar für sämtliche von ihr betroffenen Arbeitsverhältnisse. Die Klägerin hat keine günstigere arbeitsvertragliche Position.

a) Die Betriebsparteien haben gem. Nr. 1 BV für die Mitarbeiter in der Produktion die Vergütung nach Akkordgrundsätzen durch eine Vergütung nach



Zeit ersetzt. Die Änderung sollte mit dem 1. Juli 2005 und damit eine Woche nach Abschluss der BV eintreten. Ein solcher Zeitablauf ist zulässig. Zwar haben die Betriebsparteien auf diese Weise zugleich eine erst einen Monat zuvor geschlossene Betriebsvereinbarung abgelöst, die noch eine Entlohnung nach Akkordgrundsätzen vorsah. Sie sind aber nicht gehalten, Mindestlaufzeiten einer vorangehenden Vereinbarung zu achten oder bestimmte Fristen einzuhalten, wenn sie bestehende betriebliche Regelungen einvernehmlich für die Zukunft ändern; § 77 Abs. 5 BetrVG gilt nur für - einseitige - Kündigungen.

b) Für die Wirksamkeit der BV kommt es nicht darauf an, ob eine Vergütung nach Zeit für die betroffenen Arbeitnehmer typischerweise ungünstiger ist als eine Entlohnung nach Akkordgrundsätzen. Im Verhältnis zweier gleichrangiger Normen gilt nicht das Günstigkeitsprinzip, sondern die Zeitkollisionsregel. Die jüngere Norm geht der älteren vor und löst diese ab (*BAG 19. Juni 2007 - 1 AZR 340/06 - Rn. 40, AP KSchG 1969 § 1a Nr. 4 = EzA KSchG § 1a Nr. 2*). Die Betriebsparteien können deshalb die Regelungen einer Betriebsvereinbarung für die Zukunft jederzeit durch Bestimmungen einer neuen Betriebsvereinbarung ersetzen, auch wenn diese die bisherige Rechtsposition der Arbeitnehmer verschlechtern. Grenzen sind durch den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und das Vertrauensschutzprinzip nur einer rückwirkenden Geltung verschlechternder Regelungen gezogen. Die BV vom 24. Juni 2005 sieht die Einführung einer Vergütung nach Zeit für vergangene Zeiträume nicht vor.

20

c) Die mit der BV vorgenommene Umstellung auf Zeitlohn verletzt nicht die Grundsätze des § 75 Abs. 1 BetrVG. Schon wegen der tarifvertraglichen Gleichwertigkeit der verschiedenen Lohnformen ist es nicht zu beanstanden, dass die Betriebsparteien trotz der damit für die Arbeitnehmer typischerweise verbundenen Lohnminderung zum Zeitlohn übergegangen sind. Dabei haben sie in Nr. 4 BV eine immerhin halbjährige Übergangsregelung geschaffen. Es wäre Sache der Tarifvertragsparteien gewesen, weitergehende Besitzstandsregelungen zu vereinbaren, wenn sie die vergütungsrechtlichen Konsequenzen aus einem Wechsel der Lohnform hätten ausschließen oder in bestimmter

21



Weise abmildern wollen (BAG 24. August 2004 - 1 AZR 419/03 - BAGE 111, 361, zu B II 5 der Gründe mwN).

d) Die BV vom 24. Juni 2005 verstößt nicht gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG. Nach dieser Bestimmung können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. 22

Eine tarifliche Regelung des Gegenstands der BV - des Wechsels von Akkordlohn zu Zeitlohn - liegt nicht vor. Die Lohnart im Betrieb der Beklagten ist nicht durch Tarifvertrag festgelegt. Gemäß § 5 Nr. 1 Abs. 1 des fachlich, örtlich und persönlich einschlägigen LGRTV wird „die Arbeit einzeln oder in Gruppen ausgeführt“ und „in Zeit-, Akkord- oder Prämienlohn vergeben“. Damit ist eine bestimmte Lohnart tariflich nicht vorgegeben. Die Bestimmung lässt jede der Vergütungsarten gleichberechtigt nebeneinander zu. Dies schließt den späteren Wechsel aus einer zuvor eingeführten Lohnart in eine der beiden anderen ohne Weiteres ein. 23

Dementsprechend ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Vergütung nach Zeit nicht gem. § 77 Abs. 3 BetrVG gesperrt. Im Gegenteil haben die Tarifvertragsparteien eine betreffende Regelung durch Betriebsvereinbarung sogar ausdrücklich vorgesehen. Nach § 5 Nr. 1 Abs. 2 LGRTV ist „die Einführung dieser Entlohnungsarten und die damit verbundene Festlegung des Geltungsbereichs mit dem Betriebsrat zu vereinbaren“. Auf das von den Parteien und dem Landesarbeitsgericht erörterte Verhältnis von § 77 Abs. 3 BetrVG zu § 87 Abs. 1 BetrVG kommt es damit nicht an. 24

e) Die Regelungen der BV bedürfen zu ihrer Geltung für das Arbeitsverhältnis der Klägerin keines besonderen Umsetzungsakts. Betriebsvereinbarungen gelten gem. § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar. 25

Aus den tariflichen Anmerkungen zu § 5 Nr. 1 LGRTV folgt nichts anderes. Zwar heißt es dort in Abs. 4, es könne „die ständige Überführung 26



eines Akkordarbeiters in Zeitlohn entweder im Vereinbarungsweg oder durch Änderungskündigung erfolgen“. Dies zielt jedoch ersichtlich nicht auf die kollektivrechtliche Ebene der Einführung einer der in § 5 Nr. 1 Abs. 1 LGRTV genannten Lohnarten durch Betriebsvereinbarung. Die tariflichen Anmerkungen betreffen vielmehr auf allein individualrechtlicher Ebene den Wechsel einzelner Arbeitnehmer aus einem betrieblichen Lohnregime in ein anderes, etwa aufgrund eines Arbeitsplatzwechsels innerhalb eines Betriebs, in dem nicht für alle Arbeitsplätze die gleiche Lohnart gilt. Die dafür vorgesehenen unterschiedlichen Anforderungen an den vom Arbeitgeber individualrechtlich einzuhaltenden Weg setzen die unmittelbare normative Geltung des jeweiligen Lohnregimes im Arbeitsverhältnis der betroffenen Arbeitnehmer gerade voraus.

f) Die Klägerin besitzt keinen individualrechtlichen Anspruch auf eine Entlohnung nach Akkordgrundsätzen, der wegen des Günstigkeitsprinzips nicht durch die Regelungen der BV, sondern nur durch Änderungskündigung hätte beseitigt werden können. Zwar ist im Arbeitsvertrag der Parteien unter Nr. 4 als Lohnart „Akkordlohn“ angegeben, und die ebenfalls vorgesehene Möglichkeit „Zeitlohn“ gestrichen worden. Auf diese Weise sollte jedoch die seinerzeit für die Tätigkeit der Klägerin betrieblich geltende Lohnart offensichtlich nur deklaratorisch wiedergegeben und nicht etwa konstitutiv festgeschrieben werden. Die entsprechende Auslegung durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Damit ist vertraglich ein Wechsel der ursprünglich maßgeblichen Entlohnungsart durch nachfolgende kollektive Änderungsregelungen nicht ausgeschlossen.

27

III. Der Leistungsantrag ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die Zahlung von Lohndifferenzen für die Zeit vom 1. Juli 2005 bis zum 31. März 2006.

28

1. Mit dem Inkrafttreten der Bestimmungen der BV am 1. Juli 2005 hat sich die Entlohnungsart geändert, ohne dass dazu bestimmte Fristen hätten eingehalten werden müssen. Soweit die BV in Nr. 4 eigene Übergangsregelungen vorsieht, ist deren Beachtung von der Klägerin nicht in Frage gestellt worden und nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

29



2. Entgegen der Auffassung der Klägerin hat die Beklagte ihr im Kündigungsschreiben vom 28. Juli 2005 nicht zugesagt, sie bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 28. Februar 2006 auch ungeachtet des Umstands, dass im Betrieb bereits ab dem 1. Juli 2005 Zeitlohngrundsätze eingeführt waren, nach Akkordgrundsätzen zu vergüten. Zwar geht die Beklagte in ihrem Schreiben offenbar von der Annahme aus, die wirksame Änderung der Lohnart bedürfe noch des Ausspruchs einer entsprechenden Änderungskündigung. In dem Angebot, das Arbeitsverhältnis ab dem 1. März 2006 zu den Bedingungen der BV fortzusetzen, liegt aber nicht zugleich eine rechtsgeschäftliche Erklärung des Inhalts, bis dahin unabhängig von der objektiven Rechtslage Vergütung nach Akkordgrundsätzen leisten zu wollen. Dafür gibt es nach Maßgabe der §§ 133, 157 BGB keinen Anhaltspunkt. Im Ausspruch einer „überflüssigen“ Änderungskündigung als solcher liegt kein Verzicht des Erklärenden auf Rechtspositionen, die er schon unabhängig von der Kündigung besitzt.

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Berg

Rath



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)