

12

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB §§ 133, 157; KSchG §§ 1, 3, 6; ZPO § 286

Leitsätze:

- 1.) Der vertragliche Ausschluß einer arbeitgeberseitigen Änderungskündigung umfaßt jedenfalls regelmäßig den vertraglichen Ausschluß jedweder Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers.
- 2.) § 6 KSchG überbrückt mit der Fiktion der Rechtswirksamkeit der Kündigung lediglich das Fehlen der im § 1 Abs. 2 KSchG genannten Gründe.

Aktenzeichen: 2 AZR 197/59

Urteil des BAG vom 19. Januar 1961

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 197/59

4 Sa 379/58 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 19. Januar 1961
gez. Hoffmann,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Januar 1961 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Joachim sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Siebrecht und Sickert für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 4. Kammer, vom 9. März 1959 - 4 Sa 379/58 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen und zwar an die I. Kammer.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer dem Kläger gegenüber mit Schreiben vom 28. Februar 1958 ausgesprochenen Änderungskündigung zum Zwecke der Herabsetzung des Gehalts.

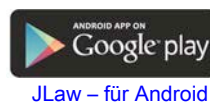
Der Kläger war 1951 als kaufmännischer Angestellter bei der Beklagten eingestellt worden. Er war zunächst in der Finanzbuchhaltung tätig gewesen und hatte dort hauptsächlich die Provisionsabrechnungen für die in- und ausländischen Vertreter zu bearbeiten. Der Kläger bezog ein Gehalt, welches auf der Gruppe K 3 des Gehaltsabkommens für die Angestellten der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Westfalen/Niederrhein aufgebaut war; er ist nicht tarifgebunden. Wegen einer schweren Erkrankung mußte er seit dem Sommer 1954 wiederholt monatelang dem Dienst fernbleiben. Während einer dreimonatigen Kur des Klägers hat die Beklagte seinen Arbeitsplatz in der Finanzbuchhaltung am 1. Juli 1957 anderweitig besetzt. Nach seiner Rückkehr von der Kur mit anschließendem Erholungsurlaub wurde der Kläger vom 5. September bis 15. Oktober 1957 in der Lohnbuchhaltung und vom 16. Oktober 1957 im Betriebsbüro der Instandhaltung beschäftigt. Anlässlich dieser Umsetzung habe, so hat der Kläger vorgetragen, der Direktor V ihm Anfang September ausdrücklich und mehrmals erklärt, die Versetzung in das Betriebsbüro sei keine Zurücksetzung. Ihm werde daraus auch hinsichtlich seines Gehalts keinerlei Schaden entstehen. Das Gehalt werde vielmehr das gleiche bleiben. Schon aus diesem Grunde, so meint der Kläger, sei die Beklagte gehindert, gleichwohl mit der streitigen Änderungskündigung nunmehr das Ziel einer Gehaltsherabsetzung zu verfolgen.

Mit seiner am 22. März 1958 bei Gericht eingegangenen Klage hat der Kläger zunächst beantragt, festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung zum 30. Juni 1958 nicht aufgelöst ist.

- 3 -



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



- 3 -

Die Beklagte hat Klagabweisung, hilfsweise Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt. Sie hat vorgetragen, die Klage sei als Kündigungsschutzklage verspätet, weil die Kündigung dem Kläger bereits am 28. Februar 1958 zugegangen sei. Direktor V habe dem Kläger auch nicht die behauptete Zusage gemacht. Wenn tatsächlich eine solche Zusage erfolgt sei, so könne doch aus ihr nicht ein Verzicht auf eine Änderungskündigung entnommen werden, weil jeder unbefristeten arbeitsvertraglichen Vereinbarung das Recht zu einer Änderungskündigung innewohne. Das Gehalt des Klägers sei entsprechend seiner früheren Tätigkeit weitergewährt worden, obgleich die neue Tätigkeit des Klägers nur den Merkmalen der Gruppe K 2 entsprochen habe. Als am 1. Januar 1958 aber eine Erhöhung der Tarifgehälter eingetreten sei, habe sich zwischen der Tätigkeit des Klägers und seiner Entlohnung ein so erheblicher Unterschied ergeben, daß eine weitere Erhöhung seines Gehalts aus betrieblichen Gründen nicht mehr zu vertreten gewesen sei. Aus diesem Grunde sei mit dem Kläger am 21. Februar 1958 die folgende Vereinbarung getroffen worden:

Mit Wirkung vom 1. Januar 1958 werde sein Gehalt nach Gruppe K 2 b errechnet. Gleichwohl bleibe das bisherige Gehalt von 626.- DM brutto bestehen, jedoch komme eine Erhöhung nach den Tätigkeitsjahren, wie sie in der Gruppe K 3 vorgesehen sei, nicht zum Zuge.

Über diese Vereinbarung sei ein Aktenvermerk angelegt worden. Drei Tage später habe jedoch der Kläger diese Vereinbarung grundlos widerrufen und auf der Fortzahlung des Gehalts nach der Gruppe K 3 bestanden. Unter diesen Umständen habe sie sich genötigt gesehen, zum 30. Juni 1958 zu kündigen und gleichzeitig ein Gehalt nach Gruppe K 2 b von 540,- DM monatlich (zuzüglich einer übertariflichen Zulage) nebst einer widerruflichen Sonderzahlung von monatlich 50,- DM anzubieten.

Der Kläger hat demgegenüber vorgetragen, eine Vereinbarung sei am 21. Februar 1958 nicht zustandegekommen.



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



- 4 -

Vielmehr habe Herr J an diesem Tage erklärt, das frühere Gehalt sei nicht mehr zu vertreten, er – der Kläger – möge sich mit einer Herabstufung einverstanden erklären. Daraufhin habe er sich eine Bedenkzeit ausgeben und Herr J habe ihm eine schriftliche Formulierung des Angebots überreichen lassen, damit er für seine Überlegungen eine schriftliche Unterlage habe. Daraufhin habe er Rat eingeholt und das Angebot schriftlich abgelehnt.

Der Kläger hat in einem weiteren Rechtsstreit die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis jedenfalls zu den neuen Bedingungen über den 30. Juni 1958 hinaus fortbesteht. Diese Klage ist vom Arbeitsgericht durch Urteil vom 27. Juli 1958 als unzulässig abgewiesen worden mit der Begründung, daß auch dieser Anspruch in dem vorliegenden Verfahren rechtshängig sei. Dagegen hat der Kläger Berufung eingelegt. Das Verfahren ruht jedoch auf Antrag beider Parteien bis zur Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreites.

Das Arbeitsgericht hat die Klage des vorliegenden Rechtsstreites mit der Begründung abgewiesen, die Klagefrist des § 3 KSchG sei versäumt worden.

In der Berufungsinstanz hat der Kläger noch den Hilfsantrag gestellt, festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis zu den geänderten Bedingungen über den 30. Juni 1958 hinaus fortbesteht.

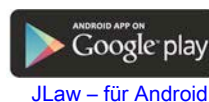
Das Landesarbeitsgericht hat unter Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils die vom Kläger in erster Linie beehrte Feststellung getroffen. Es hat nach erneuter Beweisaufnahme auch seinerseits festgestellt, daß die Klage nach Ablauf der Klagefrist des § 3 KSchG erhoben ist, jedoch die Änderungskündigung als aus anderem Grunde unwirksam angesehen (§ 11 Abs. 4 KSchG), nämlich wegen Verstoßes gegen einen vertraglichen Kündigungsausschluß.

Hiergegen richtet sich die Revision.

- 5 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet, weil das angefochtene Urteil auf der Verletzung des § 157 BGB beruht.

I. Die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung ist nicht, wie die Revision meint, schon deshalb rechtswirksam, weil die Kündigung gemäß § 6 KSchG als von Anfang an rechtswirksam gilt.

1) Das angefochtene Urteil meint, die Wahrung der Klagefrist des § 3 KSchG sei eine Prozeßvoraussetzung. Dem ist nicht zuzustimmen. Die Drei-Wochenfrist des § 3 KSchG ist vielmehr eine materiell-rechtliche Ausschlussfrist (vgl. BAG in AP Nr. 7 zu § 3 KSchG). Das ändert aber nichts an der Richtigkeit des weiteren Ausgangspunktes des angefochtenen Urteils, daß bei Streit über die Wahrung dieser Frist den Kläger die Beweislast trifft; die Wahrung der Drei-Wochenfrist ist erste Voraussetzung für die Begründetheit der Kündigungsschutzklage. Das angefochtene Urteil hat nach einer Beweisaufnahme festgestellt, es sei nicht bewiesen, daß der Kläger die Drei-Wochenfrist des § 3 KSchG gewahrt habe. Da der Kläger insoweit dem Landesarbeitsgericht einen Verfahrensfehler nicht vorgeworfen hat, ist das Revisionsgericht an die in dieser Beweismwürdigung enthaltene Tatsachenfeststellung gebunden, die Klärung der hier in Rede stehenden Voraussetzung sei offen geblieben. Es muß daher seinerseits ebenfalls davon ausgehen, daß der Kläger den ihm obliegenden Beweis, die Drei-Wochenfrist des § 3 KSchG gewahrt zu haben, nicht erbracht hat.

2) Die Revision meint nun, selbst wenn, wie es das Landesarbeitsgericht angenommen hat, zwischen den Parteien vereinbart worden wäre, daß eine Änderungskündigung zum Zwecke der Gehaltsherabsetzung nicht habe erfolgen dürfen, so ändere dies doch nichts daran, daß eine betriebsbedingte Kündigung zum Zwecke der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von einer solchen Vereinbarung nicht erfasst werde und demnach rechtswirksam habe ausgesprochen werden können.



- 6 -

Die Fiktion des § 6 KSchG bewirke, daß diese Totalkündigung als von Anfang an rechtswirksam gelte. Im übrigen habe jede vertragliche Abrede über den Ausschluß der Änderungskündigung unter dem selbstverständlichen Vorbehalt gestanden, daß bei dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Beschäftigung zu den alten Bedingungen entgegenstehen, eine Kündigung möglich bleibe. Das Vorliegen solcher dringenden betrieblichen Erfordernisse sei aber nach Versäumung der Klagefrist zu unterstellen.

Dem kann nicht zugestimmt werden. Eine vertragliche Kündigungsbeschränkung neben oder vielmehr vor dem Kündigungsschutzgesetz bewirkt, daß die Kündigung im Sinne des § 6 KSchG "aus anderem Grunde rechtsunwirksam ist". § 6 KSchG schließt diesen Grund von seiner Wirkung aus. Dabei umfaßt der vertragliche Ausschluß einer arbeitgeberseitigen Änderungskündigung jedenfalls regelmäßig den vertraglichen Ausschluß jedweder Kündigung des Arbeitsverhältnisses überhaupt. Die Änderungskündigung soll, wenn die Änderungsofferte nicht angenommen wird, ebenso wie eine nicht mit einer solchen Offerte verbundene Kündigung das Arbeitsverhältnis beenden; die Annahme der Offerte ist aber für den Arbeitgeber bis zur diesbezüglichen Entscheidung des Arbeitnehmers völlig ungewiß. Unter dem Gesichtspunkt des vertraglichen Kündigungsausschlusses zu Lasten des Arbeitgebers stehen somit beide Kündigungen gleich.

Die Fiktion des § 6 KSchG selbst überbrückt nach dem Zusammenhang des Gesetzes lediglich das Fehlen der in § 1 Abs. 2 KSchG genannten Gründe. Sie ersetzt aber nicht die Darlegung solcher Tatsachen, aus denen sich bei einem Dauerschuldverhältnis unter dem Gesichtspunkt der grundstürzenden Veränderung der Verhältnisse möglicherweise ein Rücktritts- oder Anpassungsrecht aus § 242 BGB ergeben kann. An der Darlegung solcher Tatsachen, aus denen sich eine grundstürzende Veränderung der Verhältnisse ergeben könnte, welche die Beklagte dazu berechtigen könnte, sich von dem vom Kläger behaupteten und vom Landesarbeitsgericht angenommenen vertraglichen Kündigungsausschluß einseitig

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

zu lösen, hat es die Beklagte aber fehlen lassen.

Ihr Sachvortrag hat sich darauf beschränkt, darzulegen, daß die Lohngerechtigkeit im Betriebe die Anpassung erforderlich gemacht habe. Ein solcher Sachvortrag wäre noch nicht einmal als eine hinreichend substantiierte Darlegung von dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG anzusehen gewesen. Dazu hätte es vielmehr der Darlegung bedurft, daß die Weitergewährung der alten Vergütung an den Kläger in derartigem Maße gegen den Grundsatz der Lohngerechtigkeit verstoßen hätte, daß mindestens die Gefahr einer Störung des Betriebsfriedens nicht von der Hand zu weisen gewesen wäre. In Wirklichkeit kann es aber überhaupt nicht als ungerecht bezeichnet werden, wenn ein Betrieb, dessen Ertragslage es gestattet, weithin übertarifliche Gehälter und Löhne zu zahlen, einem Angestellten, der ohne sein Verschulden nicht mehr an seinem alten Arbeitsplatz verwendet werden konnte, ein Gehalt weitergewährt, das auf einer nicht mehr voll zutreffenden Tarifgruppe aufgebaut ist. Bei dieser Lage konnte eine akute Gefahr für den Betriebsfrieden jedenfalls dann nicht angenommen werden, wenn, wie hier, der Angestellte seinen anderen Arbeitsplatz erst verhältnismäßig kurze Zeit inne hat.

II. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es sei Anfang September 1957 zwischen dem Kläger und der Beklagten, letztere vertreten durch Direktor V , ein Vertrag über die Umsetzung des Klägers, der bis dahin in der Finanzbuchhaltung gewesen war, in das Betriebsbüro der Instandhaltung zustand^{se}gekommen. Diese Umsetzungsvereinbarung könne nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Umstände nur dahin ausgelegt werden, daß der Kläger zu den damals bestehenden Bedingungen, also mit einem auf der Gehaltsgruppe K 3 aufgebauten Gehalt, in das Betriebsbüro übersiedeln und daß sich an seiner Gehaltseinstufung nichts ändern sollte. Damit müsse aber auch der Ausspruch einer Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung als vertraglich ausgeschlossen ang^{se}nommen werden. Zwar könne



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

Arbeitsverhältnis hätte gekündigt werden können. Es liegt nahe, daß dem Zeugen V bei Abgabe seiner Erklärung überhaupt das Bewußtsein fehlte, eine rechtsgeschäftliche Erklärung abzugeben. Da nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch der Kläger bei der Umsetzungsvereinbarung davon ausging, daß sein neuer Arbeitsplatz nicht schlechter zu bewerten sei, wäre es möglich, daß der Kläger erkannt hat, daß der Zeuge V eine rechtsgeschäftliche Erklärung überhaupt nicht hatte abgeben wollen, bzw. daß der Kläger das Fehlen des Erklärungsbeußtseins bei dem Zeugen V hätte erkennen müssen. In diesem Falle handelte es sich um eine in jeder Hinsicht rechtsgeschäftlich unerhebliche Erklärung.

2) Es ist auch möglich, daß bei dem Zeugen V zwar nicht das Bewußtsein, eine rechtsgeschäftliche Erklärung abzugeben, wohl aber der Wille zu einem Verzicht auf eine Anpassungskündigung gefehlt hat, daß aber der Kläger dieses Fehlen nicht erkannt hat und auch nicht erkennen mußte. In diesem Fall stellte sich die Frage, ob die Erklärung des Zeugen V einen derartigen Vertrauenstatbestand setzte, daß der Kläger sich auf ihn verlassen durfte. Dann aber mußte das Landesarbeitsgericht prüfen, ob nicht die Beklagte spätestens im Verlaufe des Rechtsstreits eine als Anfechtung auszulegende Erklärung abgegeben hat mit der Begründung, der Zeuge V habe eine Erklärung dieses Inhalts in Wirklichkeit nicht abgeben wollen. Auch in diesem Falle kann der Kläger sich nicht auf die Wirksamkeit eines vertraglichen Kündigungsausschlusses berufen.

3) Es ist ferner möglich, daß die Erklärung des Zeugen V unter den gegebenen Umständen einen mehrdeutigen Inhalt hatte. Da auch die Einverständniserklärung des Klägers bzw. dessen stillschweigende Fortsetzung der Arbeit in jedem Fall mehrdeutig war, wäre zu prüfen gewesen, ob nicht jede der beiden Parteien mit der Umsetzungsvereinbarung einen anderen Inhalt gemeint hatte, so daß in



Wirklichkeit ein Dissens vorliegt.

- 4) Die Zusage des Zeugen V kann weiterhin unter den gegebenen Umständen als eine vorläufige Regelung der Beziehungen zwischen den Parteien gedacht gewesen sein, so daß eine Vergütungsgarantie nur unter dem erkennbaren Vorbehalt abgegeben wurde, nach Ablauf einer gewissen Zeit eine endgültige Regelung herbeizuführen.
- 5) Eine unter 4) näher gekennzeichnete Zusage kann ferner damit verbunden gewesen sein, nur vorläufig auf das sonst jedem Arbeitsvertrag innewohnende Recht auf eine Kündigung zu verzichten. Schon hierbei wäre zu beachten gewesen, daß auch ein vorläufiger Verzicht auf eine Rechtsmöglichkeit grundsätzlich nicht zu vermuten ist. Das hat zur Folge, daß der Erklärungsgegner nach den Grundsätzen von Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte nicht davon ausgehen darf, ein Verzicht auf eine Kündigung sei gewollt, wenn es an einer hinreichend bestimmten Erklärung in dieser Richtung fehlt.
- 6) Selbst wenn ein temporärer Kündigungsverzicht anzunehmen gewesen wäre, wären Überlegungen darüber anzustellen gewesen, auf welchen Zeitraum sich dieser Kündigungsverzicht unter den gegebenen Umständen erstrecken sollte. Dabei wäre zu prüfen gewesen, ob die Erklärung des Zeugen V dahin aufzufassen war, der temporäre Kündigungsverzicht sollte auch den Zeitpunkt einer tariflichen Gehaltserhöhung überdauern oder nicht.
- 7) Es ist auch möglich, daß die Erklärung des Zeugen V lediglich als eine Besitzstandsklausel anzusehen war, die dem Kläger die Fortgewährung des bisherigen Gehalts zusichern sollte, ihn jedoch nicht teilnehmen lassen sollte an tariflichen Gehaltserhöhungen.
- 8) Weiterhin ist es möglich, daß die Erklärung des Zeugen V dahin zu verstehen war, daß der Kläger sein bisheriges Gehalt weiter erhalten und auch an tariflichen Steigerungen teilnehmen sollte, daß aber im Falle



einer tariflichen Gehaltserhöhung eine neue Überprüfung der Lage sollte erfolgen dürfen.

9) Es ist schließlich möglich, daß der Zeuge V mit seiner Erklärung dem Kläger die Fortgewährung der alten Vergütung einschließlich ihrer Steigerung im Falle einer Tariflohnerhöhung garantieren und auf unabsehbare Zeit auf das Mittel der Änderungskündigung verzichten wollte

Von allen diesen Möglichkeiten hat das Landesarbeitsgericht die letztgenannte angenommen. Es ist aber offengeblieben, ob das Landesarbeitsgericht die eben unter 1 bis 8 genannten anderen Möglichkeiten überhaupt gesehen hat. Die Frage, ob und zu welcher Zeit ein Dauerschuldverhältnis kündbar ist, läßt sich nur, falls es insoweit an ausdrücklichen Vereinbarungen fehlt, nur unter Berücksichtigung aller wesentlichen Begleitumstände unter Abwägung der Interessenlage der Vertragsparteien nach Treu und Glauben und der Verkehrssitte ermitteln (vgl. BGH in LM Nr. 8 zu BGB § 242 [B c]). Das gilt auch, wenn es um die Ermittlung dessen geht, welche Bedeutung ein Umsetzungsvertrag und dazu abgegebene allgemein gehaltene Erklärungen haben. Gerade der Grundsatz von Treu und Glauben gebietet eine Beachtung der Interessenlage. Das angefochtene Urteil läßt aber jedes Eingehen auf die Interessenlage der Beklagten vermissen. Bei der Vielfalt der in Rede stehenden Möglichkeiten läßt sich auch nicht sagen, dies sei wegen der Eindeutigkeit der Verhältnisse nicht erforderlich. Es fehlen alle Angaben darüber, welche Gründe die Beklagte dafür gehabt haben könnte, das Arbeitsverhältnis des Klägers, das jederzeit gekündigt werden konnte, nach Rückkehr von seiner Kur in eine Dauerstellung, etwa auf Lebenszeit, umzuwandeln. Es wäre erforderlich gewesen, daß die Beklagte einen dem Kläger erkennbaren vernünftigen Grund dafür hatte, sich an ihn fester zu binden als vorher. Nur wenn der Kläger von dem Vorliegen solcher Gründe ausgehen durfte, konnte er die Erklärung des Zeugen V so auffassen, wie das Landesarbeitsgericht es angenommen



- 12 -

Da das Urteil somit auf der Verletzung allgemeiner Auslegungsregeln beruht, mußte es aufgehoben werden. Die Sache mußte zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen werden, damit das Landesarbeitsgericht Gelegenheit hat, die Erklärung des Zeugen V vom September 1957 auch unter Berücksichtigung der Interessenlage der Parteien auszulegen.

III. Zu Unrecht rügt dagegen die Beklagte die Verletzung des § 286 ZPO. Die Beklagte meint, das Landesarbeitsgericht habe es versäumt, Beweis darüber zu erheben, ob am 21. Februar 1958 eine einverständliche Herabgruppierung des Klägers zustande kam. Hierbei übersieht sie jedoch, daß, falls an diesem Tage eine einverständliche Herabgruppierung zustande kam, dieser Vertrag die Rechtswirksamkeit der dem Kläger gegenüber ausgesprochenen Änderungskündigung nur zu Ungunsten der Beklagten beeinflussen kann. Denn es liegt nahe, daß eine solche Herabgruppierung als ein vorläufiger Verzicht auf eine weitergehende Änderungskündigung auszulegen wäre mit der Wirkung, daß die sieben Tage später ausgesprochene Änderungskündigung doch unwirksam ist. Da der Kläger jedoch diesem Tatsachenvortrag der Beklagten, der allein als Begründung für sein Begehren in Betracht kommen könnte, energisch widersprochen hat, brauchte eine Zurückverweisung aus diesem Grunde nicht ausgesprochen zu werden.

gez. Dr. Müller Dr. Meier-Scherling Dr. Joachim
 Siebrecht Sickert



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)