

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

6 Sa 464/13

2 Ca 849/11

(Arbeitsgericht Bamberg)

Datum: 17.12.2013

Rechtsvorschriften: § 2 KSchG; § 4 KSchG; § 34 Abs. 1 und 2 TVöD

Leitsatz:

1. Eine nach dem Empfängerhorizont als ordentliche ausgesprochene Kündigung kann nicht in eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit umgedeutet werden.
2. Der Hinweis im Kündigungsschreiben auf einen Beschluss eines Verbandsgremiums, der eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit vorsieht, lässt nicht erkennen, dass die Kündigung als außerordentliche ausgesprochen sein soll, wenn im Kündigungsschreiben hierfür kein Anhaltspunkt besteht.
3. Auch im Kleinbetrieb kann eine Kündigung entsprechend § 2 KSchG unter Vorbehalt angenommen werden. Dies gilt erst recht bei außerordentlichen Änderungskündigungen.
4. Hat der Arbeitnehmer, der gegen die Änderungskündigung Klage erhoben hat, in der er die Annahme unter Vorbehalt erklärt hat, später entsprechend den geänderten Bedingungen gearbeitet, kann daraus nicht geschlossen werden, dass er seinen Vorbehalt aufgegeben hätte.

Urteil:

- I. Die Berufung des Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 10.04.2013, Az.: 2 Ca 849/11, wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Änderung der Arbeitsbedingungen durch unter Vorbehalt angenommene Änderungskündigung.

- 2 -

Der am 28.08.1960 geborene Kläger ist seit 01.08.1990 bei dem Beklagten als Hausmeister beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen des TVöD Anwendung. Der Kläger ist in Entgeltgruppe 4 eingruppiert.

Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 02.08.2011 mit Wirkung zum 31.03.2012, bot dem Kläger die Fortsetzung der Hausmeistertätigkeit in Entgeltgruppe 4 für 29 Wochenstunden und zusätzlich in einem gesonderten Arbeitsvertrag die Stelle als Reinigungskraft in Entgeltgruppe 2 mit einem Arbeitsumfang von 10 Wochenstunden an. In diesem Kündigungsschreiben heißt es, soweit vorliegend von Interesse (Anlage zur Klageschrift, Bl. 5 f. d.A.):

„Sehr geehrter Herr S...!

Die Regierung von Oberfranken hat mit Verordnung vom 11.07.2011 die Grundschule K... als eigenständige Gemeindeschule unter der Trägerschaft der Gemeinde K... gebildet. Der Schulverband K... ist nur noch für den früheren Hauptschulbereich zuständig. Durch diese Regierungsverordnung wird der Aufgabenbereich des Schulverbandes K... wesentlich reduziert.

Die Schulverbandsversammlung des Schulverbandes K... hat deshalb in der Sitzung vom 28. Juli 2011 beschlossen, Ihr Arbeitsverhältnis beim Schulverband K... zum 31.03.2012 zu kündigen. Diese Kündigung sprechen wir hiermit aus.

Gleichzeitig bieten wir Ihnen einen neuen Arbeitsplatz beim Schulverband K... an. Dieser Arbeitsplatz besteht aus einer Hausmeisterstelle mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 29 Arbeitsstunden. Zusätzlich können wir Ihnen eine Stelle als Reinigungskraft im Hauptschulgebäude mit einem wöchentlichen Arbeitsumfang von 10 Stunden anbieten.

Wenn Sie unser Arbeitsangebot ganz oder teilweise annehmen möchten, bitten wir Sie um unterschriebene Anerkennung und Rückgabe von einem oder der zwei beigefügten Arbeitsverträge bis spätestens 19. August 2011.

Für Rückfragen steht die Unterzeichnende gerne zu Ihrer Verfügung.

Mit freundlichem Gruß

G...
Schulverbandsvorsitzende

Dem Schreiben waren die beiden genannten Arbeitsverträge beigefügt.

Der Kläger hat erklärt, er habe das Änderungsangebot unter Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung angenommen. Er arbeitet seit 01.04.2012 zu den Bedingungen der beiden Anstellungsverträge.

Mit seiner am 16.08.2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen, dem Beklagten am 19.08.2011 zugestellten Klage vom 12.08.2011 hat der Kläger die Unwirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, das Angebot laufe auf eine verbotene Entgeltkürzung hinaus. Auf das Arbeitsverhältnis finde zudem die Vorschrift des § 34 Abs. 2 TVöD Anwendung, so dass von Unkündbarkeit auszugehen sei.

Der Kläger hat – nach Rücknahme des allgemeinen Feststellungsantrags – erstinstanzlich zuletzt beantragt:

Es wird festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung vom 02.08.2011 rechtsunwirksam ist.

Der Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat eingewandt, die Änderungskündigung sei gerechtfertigt, weil ab 01.08.2011 kein Bedarf mehr für eine Vollzeithausmeisterstelle gegeben sei. Die Grundschule der Gemeinde K... sei aufgrund der Verordnung der Regierung von Oberfranken vom 11.07.2011 aus dem Schulverband K... herausgelöst worden. Das Kündigungsschutzgesetz sei nicht anwendbar, da er – der Beklagte – nur fünf Arbeitnehmer beschäftige, nämlich vier Reinigungskräfte und den Kläger als Hausmeister. Nach § 34 Abs. 2 TVöD könne das Arbeitsverhältnis nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Unkündbarkeit nach § 34 Abs. 1 TVöD bestehe dagegen nicht, da der ursprünglich geltende BMT-G II im Gegensatz zum BAT Unkündbarkeit nie vorgesehen habe. Eine außerordentliche Kündigung sei also sehr wohl möglich, verbunden mit einer Auslauffrist, die der ordentlichen Kündigungsfrist entspreche. Hier sei dem Kläger im Rahmen der Verhältnismäßigkeit neben der bisherigen Stelle mit verringerter Wochenstundenzahl eine weitere

Stelle angeboten worden, wobei diese weitere Stelle nach den tariflichen Bestimmungen und damit geringer vergütet werde. Aufgrund der Herauslösung eines Teils des bisherigen Tätigkeitsbereichs durch Verordnung fänden die Bestimmungen des Teilbetriebsübergangs auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Der Arbeitsumfang des Schulhausmeisters werde durch die Größe der zu betreuenden Schulgebäude, der Anzahl der vorhandenen Schüler und den Umfang der Unterrichtsstunden bestimmt. Durch die Herauslösung der Grundschule sei die Gesamtnutzungsfläche um 19,98% reduziert worden. Die Schülerzahlen hätten sich um 67 Schüler und damit um 31% verringert. Die Lehrerstunden seien um 114 Stunden pro Woche und damit um 26,8% zurückgegangen. Es ergebe sich eine Aufgabenreduzierung um 26%, mithin um 10,14 Wochenstunden. Um dem Kläger die weitere Stelle als Reinigungskraft anbieten zu können, habe man bei einer Reinigungskraft die Arbeitszeit reduziert, eine weitere Reinigungskraft gekündigt; beide Reinigungskräfte seien weniger sozial schutzwürdiger gewesen als der Kläger. Durch die Änderung reduziere sich das Arbeitsentgelt des Klägers von 2.317,54 € brutto auf 2.276,95 € brutto, mithin um einen Betrag von 40,59 €. Dies – netto bedeute dies eine Reduzierung um 23,02 € monatlich – sei zumutbar. Unabhängig hiervon seien die Schülerzahlen im Hinblick auf die höhere Zahl von Schülern, die auf weiterführende Schulen wechselten, von 362 Verbandsschüler im Jahr 1990 auf 152 Verbandsschüler im Schuljahr 2011/2012 abgesunken. Es verstehe sich von selbst, dass sich auch die notwendigen Hausmeistertätigkeiten verringert hätten.

Der Kläger hat dem entgegengehalten, die Kündigung sei nicht als außerordentliche Kündigung ausgesprochen und schon aus diesem Gesichtspunkt unwirksam. Im übrigen handle es sich um eine Umetikettierung seiner Tätigkeiten; auch als Hausmeister habe er nämlich Reinigungstätigkeiten zu verrichten. Zudem sei § 613a BGB anwendbar. Es könne keinen Unterschied machen, ob eine Herauslösung eines Betriebsteils durch Vertrag oder durch Verwaltungsanordnung realisiert werde. Bestritten werde, dass die Schülerzahlen für den Umfang der Tätigkeiten maßgeblich seien. Diese spielten für den Umfang der Tätigkeiten keine oder nur eine untergeordnete Rolle. So seien die für die Zweifachturnhalle mit Schwimmbad und die Einfachturnhalle sowie für die Grünanlagen und den Sportplatz zu verrichtenden Tätigkeiten geblieben. Beziehe man diese ein, sei nur 12,68% der zu betreuenden Fläche weggefallen. Bei einem unkündbaren Mitarbeiter müsse das vom Beklagten angeführte jährliche Einsparpotential von nicht einmal 500 € zurückstehen.

Der Beklagte hat ausgeführt, im Gegensatz zur Auffassung des Klägers handle es sich um eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit. Dies ergebe sich aus dem Beschlussbuchauszug des Schulverbandes vom 23.08.2011 über die Sitzung vom 28.07.2011 (Anlage zum Schriftsatz der Beklagtenvertreter vom 27.03.2012, Bl. 50 f. d.A.). Im übrigen wäre auch eine Umdeutung der Kündigungserklärung in eine außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufzeit zulässig. Es handle sich nicht nur um eine Umetikettierung. Schließlich solle der Kläger Bodensäuberung, Staubwischen, Papierkorbleeren und anderes übernehmen, was zuvor von den beiden anderen Reinigungskräften ausgeführt worden sei. Das Fensterreinigen sei vorher und jetzt Bestandteil der Hausmeistertätigkeit geblieben. Mit der Reinigung der Turnhallen habe der Kläger vorher wie nachher nichts zu tun. Seine Aufgabe sei lediglich, den Bauhof zu informieren, der das Entsprechende veranlasse, wenn eine Störung während des Schulbetriebs auftrete. Die Außenanlagen würden vom Bauhof der Gemeinde und dem dort beschäftigten Personal unterhalten und gepflegt. Aus den Arbeitsberichten des Klägers könne entnommen werden, dass er hauptsächlich Wartungs- und Kontrollgänge unternehme, die Busaufsicht führe, Müll aufsammle, die Bestuhlung repariere und Vorbereitungen für Veranstaltungen treffe. Es sei Ansprechpartner für Lehrkräfte, repariere Druckspüler, bringe Türstopper an und ähnliches. All diese Aufgaben seien durch die Herausnahme der Grundschule aus dem zu betreuenden Bereich erheblich reduziert. Hinsichtlich des Sportplatzes bestehe die Tätigkeit des Klägers darin, dass er den Rasen fünf bis sechs Mal im Jahr mit einem fahrbaren Aufsitzmäher mähe.

Der Kläger hat sich mit am 27.04.2012 eingegangenem Schreiben über Verwaltungsrat D... geäußert (Bl. 61 ff. d.A.). Er hat vorgetragen, die Gesamtstundenzahl der Tätigkeit für die Grundschule habe über das gesamte Jahr hinweg 174,67 Stunden betragen, mithin 3,36 Wochenstunden. Dies sei weit entfernt von einer Wochenstundenzahl von 10 Stunden. Der Kläger hat dargetan, die Annahme unter Vorbehalt ergebe sich daraus, dass er seit 01.04.2012 zu den Bedingungen der beiden Anstellungsverträge weiterarbeite.

Der Beklagte hat erklärt, die neuen Arbeitsverträge würden seit 01.04.2012 praktiziert. Sie seien damit geschlossen. Die Erklärung des Vorbehalts ändere hieran nichts, weil dieser

nichtig sei. Da das Kündigungsschutzgesetz vorliegend im Hinblick auf die geringe Beschäftigtenzahl nicht anwendbar sei, könne nur allgemeines Dienstrecht Anwendung finden. Dort existiere ein solcher Vorbehalt nicht. Der Kläger sei von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht vertreten gewesen, als er die Annahme unter Vorbehalt erklärt habe. Er sei also nicht schützenswert. Von einer konkludenten Annahme unter Vorbehalt durch die Aufnahme der Beschäftigung ab 01.04.2012 könne keinesfalls ausgegangen werden. Er, der Beklagte, habe schon mit Schriftsatz vom 05.09.2011 darauf hingewiesen, dass das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar sei. Wenn überhaupt, habe der Kläger damit das Änderungsangebot angenommen, ohne einen wirksamen Vorbehalt erklärt zu haben.

Das Arbeitsgericht Bamberg hat mit Endurteil vom 10.04.2013 wie folgt entschieden:

1. Es wird festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung vom 02.08.2011 rechtsunwirksam ist.
2. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf € 1.461,24 festgesetzt.

Eine Begründung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung ist nicht erfolgt.

Der Beklagte hat mit Schriftsatz seiner anwaltlichen Prozessvertreter vom 06.09.2013, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am 09.09.2013, Berufung gegen die Entscheidung eingelegt. Er hat die Entscheidung durch Schriftsatz seiner Prozessvertreter vom 09.10.2013, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am selben Tag, begründet.

Zur Begründung seiner Berufung trägt der Beklagte vor, das Urteil des Arbeitsgerichts müsse schon deswegen zur Überprüfung gestellt werden, weil es nicht begründet worden sei. Die Änderungskündigung sei berechtigt. Er, der Beklagte, habe dem Kläger wegen Wegfalls eines Teils der bisherigen Tätigkeiten durch die Herauslösung der Grundschule aus dem Schulverband und der damit verbundenen Verringerung der Hausmeistertätigkeiten zwei neue Arbeitsverträge angeboten. Diese habe der Kläger angenommen. Die Erklärung des Vorbehalts ändere hieran nichts, weil dieser nichtig sei. § 2 KSchG eröffne

die Möglichkeit eines Vorbehalts nur im Anwendungsbereich des KSchG, der vorliegend nicht gegeben sei.

Der Beklagte und Berufungskläger stellt im Berufungsverfahren folgende Anträge:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 10.04.2013, AZ 2 Ca 849/11, wird abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten beider Rechtszüge zu tragen.

Der Kläger und Berufungsbeklagte beantragt dagegen:

Die Berufung des Beklagten wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Der Kläger hat demgegenüber eingewandt, die Klage sei schon deswegen begründet, weil er tariflich unkündbar sei und weil eine außerordentliche Kündigung nicht ausgesprochen worden sei. Die Vorschrift des § 2 KSchG sei auch in Kleinbetrieben anwendbar. Die Kündigung sei zudem unverhältnismäßig, weil sich durch die Herauslösung der Grundschule die Aufgaben lediglich um 3,36 Stunden, nicht aber um 10 Stunden wöchentlich reduziert hätten.

Die Parteien haben im Termin vom 17.12.2013 folgenden Teilvergleich geschlossen:

1. Die Parteien sind sich einig, dass – falls das Landesarbeitsgericht die streitgegenständliche Änderungskündigung sowie die Kündigung im Verfahren 6 Sa 437/13 für unwirksam erklärt – der Kläger ab 01.01.2014 für 7 Stunden pro Woche bei einer Gesamtarbeitszeit von 39 Wochenstunden seiner Arbeitszeit Reinigungsarbeiten entsprechend der Vergütungsgruppe II zugewiesen bekommen kann und dass sich seine Gesamtvergütung entsprechend reduziert.
2. Die Kosten des Teilvergleichs werden gegeneinander aufgehoben.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Niederschriften über die Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht, die Niederschrift über die Verhandlung vor dem Landesarbeitsge-

richt vom 17.12.2013 sowie die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige, insbesondere form- und fristgerecht beim Landesarbeitsgericht eingereichte und auch begründete Berufung ist in der Sache nicht begründet. Der Inhalt der Arbeitsbedingungen ist durch die Kündigung des Beklagten vom 02.08.2011 nicht wirksam abgeändert worden. Aus diesem Grund ist die Berufung des Beklagten zurückzuweisen.

1. Die Kündigung des Beklagten vom 02.08.2011 ist schon deswegen unwirksam, weil sie nicht als außerordentliche Kündigung ausgesprochen ist. Unstreitig ist der Kläger nach § 34 Abs. 2 TVöD im Hinblick auf sein Lebensalter und seine lange Betriebszugehörigkeit nicht mehr ordentlich kündbar. Aus dem Schreiben vom 02.08.2011 ergibt sich in keiner Weise, dass es sich um eine außerordentliche Kündigung handeln soll. Dort wird auf den Beschluss des Schulverbandes verwiesen, das Arbeitsverhältnis „zum 31.03.2012 zu kündigen“. Durch die Aufnahme der Kündigungsfrist in die Erklärung ohne die Verwendung der Worte „außerordentlich“, „fristlos“ oder auch nur „Auslaufrist“ entsteht aus Sicht eines verständigen Erklärungsempfängers der Eindruck, es handle sich um eine ordentliche Kündigung. Der Umstand, dass auf den Beschluss aus der Sitzung der Schulverbandsversammlung verwiesen wird, ändert hieran nichts. Auch der Beklagte hat nicht vorgetragen, dass dieser Beschluss dem Kündigungsschreiben beigelegt gewesen wäre. Unabhängig hiervon bedarf die Kündigungserklärung der Schriftform (§ 623 BGB). Es hätte daher in dieser schriftlichen Erklärung zum Ausdruck kommen müssen, dass es sich um eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufrist handeln solle. Hierfür gibt es keinerlei objektive Anhaltspunkte. Die Kündigung vom 02.08.2011 ist daher unwirksam.
2. Die vom Beklagten angeführte Umdeutung der als ordentliche Kündigung zu verstehende Erklärung in eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufrist ist nicht möglich.

Nach § 140 BGB kann ein nichtiges Rechtsgeschäft lediglich in ein anderes Rechtsgeschäft umgedeutet werden, das gleiche oder weniger weitgehende Folgen hat. Dies ist bei der Umdeutung einer als ordentlich ausgesprochener Kündigung in eine - schärferen Prüfungsmaßstäben unterliegenden – außerordentliche Kündigung nicht der Fall (vgl. z.B. KR-Griebeling, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsrecht, 10. Aufl. 2013, § 1 KSchG Rn. 167 und 253, jeweils mit weiteren Nachweisen).

3. Die Kammer kann nicht erkennen, welche Bedeutung der Streit der Parteien, ob ein Teilbetriebsübergang vorliegt, für den vorliegenden Rechtsstreit haben soll. Unabhängig davon sieht § 613a BGB den Übergang eines Teils des bisher einheitlichen Rechtsverhältnisses auf einen anderen Arbeitgeber nicht vor.
4. Der Kläger hat die Kündigung mit seiner dem Beklagten am 19.08.2011 zugestellten Klage rechtzeitig innerhalb der Frist des § 4 KSchG angegriffen. Die später berichtigte Falschbezeichnung des Beklagten, der insoweit um Richtigstellung gebeten hat, ist unschädlich. Es war – auch für den Beklagten – zumindest durch die als Anlage vorgelegte Kündigungserklärung von vornherein klar, welche Rechtsperson mit der Klage verklagt werden sollte.
5. Die Parteien haben übereinstimmend vorgetragen, dass der Kläger die angebotenen Anstellungsverträge unter Vorbehalt angenommen habe. Entgegen der Ansicht des Beklagten geht ein solcher Vorbehalt nicht ins Leere. Selbst wenn eine Kündigung im Kleinbetrieb einer sozialen Rechtfertigung nicht bedarf, ist der Arbeitnehmer nicht gehindert, die geänderten Vertragsbedingungen zum Gegenstand einer Feststellungsklage zu machen und einer Prüfung etwa auf Bestimmtheit oder Unangemessenheit zu unterziehen (so mit Recht LAG Berlin-Brandenburg vom 17.02.2012, 6 Sa 2266/11, zitiert nach juris). Unabhängig hiervon ist die Bestimmung des § 2 KSchG – obwohl eine Verweisung in § 13 Abs. 1 S. 2 KSchG hierauf nicht erfolgt ist – bei außerordentlichen Kündigungen entsprechend anwendbar. Der Zweck verlangt, dass der Arbeitnehmer die Wirksamkeit auch einer außerordentlichen Änderungskündigung gerichtlich überprüfen lassen kann, ohne zugleich den Verlust des Arbeitsplatzes riskieren zu müssen (BAG vom 28.10.2010, 2 AZR 688/09, Rn. 12 mit weiteren Nachweisen, zitiert nach juris). § 2 KSchG dient dem Schutz des Arbeitnehmers, der bei mit

Änderungsangeboten verbundenen Kündigungen nicht das Risiko haben soll, im Unterliegensfall den Arbeitsplatz zur Gänze zu verlieren. Es besteht kein vernünftiger Grund, die gesetzlich für ordentliche Kündigungen eingeräumte Möglichkeit, im Unterliegensfall das Arbeitsverhältnis zu den angebotenen Bedingungen fortsetzen zu können, beim Ausspruch außerordentlicher Kündigungen zu versagen (allgemeine Auffassung, vgl. z.B. KR-Rost/Kreft, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsrecht, 10. Aufl. 2013, § 2 KSchG Rn. 32; Künzl in Ascheid/Preis/Schmidt, Großkommentar zum Kündigungsrecht, 4. Aufl. 2012, § 2 KSchG Rn. 41, jeweils mit weiteren Nachweisen).

Die Argumentation des Beklagten, eine solche Möglichkeit scheide schon deswegen aus, weil es in einem Kleinbetrieb wie vorliegend keiner sozialen Rechtfertigung der Kündigung bedarf, geht in Fällen wie dem vorliegenden schon deswegen ins Leere, weil es um die Bewertung einer außerordentlichen Kündigung geht. Für deren Wirksamkeit ist – auch in Kleinbetrieben, in denen ordentliche Kündigungen einer sozialen Rechtfertigung nicht bedürfen – ein wichtiger Grund erforderlich, der eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen unzumutbar erscheinen lässt (§ 626 Abs. 1 BGB). Nach Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung kommt es daher bei Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung auf die Frage, ob ein Kleinbetrieb vorliegt und hypothetisch eine soziale Rechtfertigung erforderlich wäre, nicht an.

6. Letztlich kann auch dies dahinstehen. Nach dem Vorbringen der Parteien hat der Kläger einen Vorbehalt erklärt. Er hat zudem innerhalb der Frist des § 4 KSchG Klage gegen die Kündigung erhoben. Er hat in dieser Klage darauf hingewiesen, dass er die geänderten Bedingungen unter Vorbehalt angenommen habe. Damit hat er deutlich gemacht, dass er die Kündigung nicht in der ausgesprochenen Form hinnehmen wolle. Der Umstand, dass der Kläger sich in der Kündigungsschutzklage auf fehlende soziale Rechtfertigung berufen hat, ist unschädlich. Entscheidend ist, dass er deutlich gemacht hat, er wolle die Kündigung und die angebotenen Änderungen einer gerichtlichen Prüfung unterzogen wissen. Aus der Weiterarbeit zu den geänderten Bedingungen ab 01.04.2012 lässt sich angesichts dieser erhobenen Klage und der darin enthaltenen Erklärungen daher in keiner Weise entnehmen, dass der Kläger die geänderten Bedingungen durch die Arbeitsaufnahme vorbehaltlos akzeptieren würde. Wenn die Auffassung des Beklagten zuträfe, dass ein Vorbehalt nicht vorgesehen sei,

hätte der Kläger die Weiterarbeit ablehnen müssen. Dadurch, dass sich der Beklagte auf die Weiterarbeit eingelassen hat, hat er – was nach der Vertragsfreiheit unbedenklich ist – auch den Vorbehalt des Klägers akzeptiert mit der Folge, dass bei Unwirksamkeit der Erklärung vom 02.08.2011 die Arbeit zu den ursprünglichen Bedingungen zu erfolgen hat.

7. Nach alledem ist die durch die Erklärung des Beklagten vom 02.08.2011 veranlasste Änderung der Arbeitsbedingungen unwirksam. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, so dass die Berufung zurückzuweisen ist.
8. Der Beklagte hat die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).
9. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

...
Vizepräsident des
Landesarbeitsgerichts

...
Ehrenamtlicher
Richter

zugleich für den verstorbenen
ehrenamtlichen Richter ...