
Datum: 28.11.2018
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 12. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 12 Sa 402/18
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2018:1128.12SA402.18.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Duisburg, 2 Ca 43/18
Schlagworte: Änderungskündigung - rechtzeitige Klageerhebung - Bestimmtheit
Normen: § 130 BGB, § 133 BGB, § 145 BGB, § 150 Abs. 2 BGB, § 157 BGB, § 623 BGB; § 106 Satz 1 GewO; § 1 Abs. 2, 3 KSchG, § 2 KSchG, § 4 KSchG, § 6 KSchG, § 7 KSchG; § 167 ZPO; § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Erhebt der Arbeitnehmer bei einer unter Vorbehalt angenommenen Änderungskündigung innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung nur einen Beendigungsschutzantrag, kann er bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz noch zu einem Änderungsschutzantrag übergehen. Dies folgt aus einer entsprechenden Anwendung von § 6 Satz 1 KSchG. 2. Nimmt der Arbeitnehmer die Änderung der Arbeitsbedingungen aus einer Änderungskündigung unter Vorbehalt gegenüber dem Arbeitgeber an, ist eine rechtgeschäftliche Einigung zustande gekommen. An dieser ändert ein nach der Annahmeerklärung dem Arbeitgeber zugestellter Beendigungsschutzantrag, der grundsätzlich als schlüssige Ablehnung zu verstehen ist, nichts. Dies folgt aus § 130 Satz 2 BGB. § 167 ZPO steht diesem Ergebnis nicht entgegen. 3. Zur Bestimmtheit eines Änderungsangebots (hier verneint).

Tenor:

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 17.04.2018 - 2 Ca 43/18 - teilweise

abgeändert und die Klage mit dem Weiterbeschäftigungsantrag abgewiesen.

II. Die weitergehende Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.

III. Die Kosten des Rechtsstreits werden dem Kläger zu 25 % und der Beklagten zu 75 % auferlegt.

IV. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen. Für den Kläger wird sie nicht zugelassen.

T A T B E S T A N D:	1
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Änderungskündigung.	2
Der am 16.10.1962 geborene Kläger war auf der Grundlage des Anstellungsvertrags vom 16.07.1985 zum 01.07.1985 bei der S. OHG H. automaten (später H. automaten GmbH & Co KG), einer Rechtsvorgängerin der Beklagten, eingestellt worden. In dem Anstellungsvertrag hieß es u.a.:	3
"1. Tätigkeit	4
Ihnen obliegt die Tätigkeit als Automatenmechaniker	5
2. Bezüge	6 7
Als Vergütung für Ihre Tätigkeit erhalten Sie monatlich ein Bruttogehalt von DM 1.750.	8
Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Lohn und Gehaltsanpassung in Anlehnung an die tariflichen Abschlüsse der IG Metall durchzuführen, wobei die Anpassung auf die von Fa. S. OHG festgelegten Eckdaten erfolgt. Für eventuell zu leistende Überstunden erhält der Arbeitnehmer einen Zuschlag von 25%. Für die Arbeitsstunden, die samstags und sonntags geleistete werden, erhält der Arbeitnehmer einen Zuschlag von 50%. Für Feiertage erhält der Arbeitnehmer einen Zuschlag von 100%.	9
3. Arbeitszeit	10
Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt z.Zt. 173 Stunden monatlich = 40 Stunden wöchentlich, ausschließlich der Essenspausen.	11
8. Sondervergütungen	12 13
Der Arbeitgeber gewährt Sondervergütungen an Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die Auszahlung der Sondervergütung wird nur vorgenommen, wenn das Vertragsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung ungekündigt ist.	14
Als Sondervergütung kommen z.Zt. in Anwendung:	15
50% eines Gehaltes als Urlaubsgeld	16

50% eines Gehalts als Weihnachtsgeld	17
"	18
Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den zur Akte gereichten Arbeitsvertrag Bezug genommen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging im Jahr 2014 kraft Abspaltung auf die Beklagte über. Ein Tarifvertrag fand bei der Beklagten keine Anwendung.	19
Gegenstand und Zweck der Beklagten waren die Errichtung und der Betrieb von Automaten-, Sport- und Spielhallen. Sie betrieb drei Spielhallen in E., C.-S. und H.-T. und beschäftigte 27 Mitarbeiter. Die Beklagte war eine 100%ige Tochtergesellschaft der D. S. GmbH. Die D. S. hatte neben der Beklagten verschiedene weitere operative Gesellschaften. Spätestens ab dem Jahr 2014 war der Kläger für die Beklagte als Kassierer tätig. Er war zuständig für die Abrechnung der von der Beklagten in den einzelnen Spielhallen aufgestellten Spielgeräte sowie das damit verbundene Bargeldmanagement. Die monatliche Bruttovergütung des Klägers betrug zuletzt 2.761,00 Euro. Ihm war ein Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung überlassen. Er war nicht der sozialen und disziplinarischen Leitung einer einzelnen Spielhalle unterstellt. Vielmehr war er als Kassenmitarbeiter auch an Standorten der anderen operativen Gesellschaften tätig. Auf der ihm vorgegebenen Tour war er zusammen mit einem anderen Kassierer für die Entleerung, Bestückung und Abrechnung der in den Spielcentern betriebenen Geldspielgeräte zuständig. In den Spielhallen selbst gab es sog. Servicemitarbeiter. In einigen Filialen waren diese zum sog. Technikbeauftragten qualifiziert. Sämtlichen Servicemitarbeitern wurde unternehmenseinheitlich im Zeitpunkt der hier streitigen Änderungskündigung ein Stundenlohn von 8,84 Euro brutto gezahlt.	20
Am 07.08.2017 fasste die Geschäftsführung der D. S. GmbH und der operativen Tochtergesellschaften einen Beschluss der auszugsweise wie folgt lautete:	21
"- Die Bereiche Kassierung, Technik und EDV werden in 2017 zu den u.a. Terminen geschlossen.	22
- Die Tätigkeiten dieser Bereiche werden - analog der betrieblichen Praxis aller operativen Tochtergesellschaften des Gesellschafters in Deutschland - für die D. S. Gruppe zukünftig als externe Dienstleistung abgebildet und zentral gebündelt.	23
- Die Entscheidung basiert auf qualitativen Aspekten und Kosteneffizienzgründen.	24
- Den betroffenen Bereichsmitarbeitern der D. S.-Gruppe werden Angebote gemacht, zukünftig bei den externen Dienstleistern angestellt zu sein.	25
- Der Betriebsrat wurde von den gegenständlichen Maßnahmen unterrichtet und die Maßnahmen wurden im Interesse der D. S. Gruppe befürwortet.	26
Die betroffenen Bereiche werden wie folgt geschlossen:	27
- Technik (Leitung und Assistenz):spätestens zum 30.08.2017	28
- Technik (Mitarbeiter)spätestens zum 31.12.2017	29
- Kassierung:spätestens zum 31.12.2017	30
- EDV:spätestens zum 31.12.2017	31
- EDV:spätestens zum 31.12.2017	32

"	33
Mit Wirkung zum 01.09.2017 übernahm die F. H. Entertainment GmbH, eine Tochtergesellschaft der M. Entertainment GmbH die Aufgaben des Kassierwesens. Die F. H. Entertainment GmbH hatte die Automaten der Spielhallen an ihr Datennetz angeschlossen und die Daten in ihr System übertragen und die Abläufe des Bargeldmanagements, d.h. die Entleerung und Bestückung der Geldspielgeräte, die Abrechnungen der Geldspielgeräte und der Kassen, übernommen. Diese Übernahme hatte der Kläger in der Übergangsphase unterstützt und begleitet. Bis zur 48. Kalenderwoche 2017 hatte er seine Tätigkeit als Kassierer zwar noch fortgesetzt. Die Aufgaben des Klägers als Kassierer waren bei der Beklagten danach indes weggefallen.	34
Jedenfalls zum Teil übernahm die technische Betreuung der Automaten und der EDV ebenfalls die F. H. Entertainment GmbH. Zu einem weiteren Teil wurde diese technische Betreuung jedenfalls teilweise von dem M.-D.-Service der M. Entertainment GmbH übernommen.	35
Die F. H. Entertainment GmbH hatte dem Kläger die Fortführung seines Arbeitsverhältnisses angeboten. Dabei sollte es zwar bei dem bisherigen monatlichen Bruttogehalt bleiben. Allerdings sollten u.a. aus Urlaubs- und Weihnachtsgeld variable Gehaltsbestandteile werden und das Kraftfahrzeug dem Kläger nicht mehr zur alleinigen Nutzung zur Verfügung stehen. Der Urlaubsanspruch sollte geringer ausfallen. Der Kläger lehnte dieses Angebot ab.	36
Bei der Beklagten über die D. S. GmbH, der F. H. Entertainment GmbH und der M. Entertainment GmbH handelte es sich um 100prozentige Tochterunternehmen der O. Gruppe. Die Personalleitung war jedenfalls zunächst für alle Mitarbeiter der verschiedenen Gesellschaften zentral zuständig. Die Steuerung und Leitung erfolgte insoweit jedenfalls zunächst einheitlich.	37
Mit Schreiben vom 27.12.2017, das dem Kläger am gleichen Tag zuging, sprach die Beklagte eine Änderungskündigung zum Ablauf des 31.07.2018 aus. In diesem Schreiben hieß es u.a.:	38
"Gleichzeitig bieten wir Ihnen die Fortsetzung Ihres Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Kündigungsfrist zu geänderten Arbeitsbedingungen als Servicemitarbeiter an. Ab diesem Zeitpunkt tritt an die Stelle der Tätigkeitsbeschreibung "Automatentechniker" bei Ihrer Einstellung Ihre neue Beschäftigung als "Servicemitarbeiter". Gleichzeitig ändert sich aufgrund der geänderten Tätigkeit von einem fixen Bruttomonatslohn auf die betriebsübliche Vergütung für Servicemitarbeiter von 8,84 Euro brutto pro geleisteter Arbeitsstunde. Alle sonstigen Bestimmungen Ihres laufenden Arbeitsvertrages (z.B. Arbeitszeit, Urlaub) behalten ihre Gültigkeit. "	39
Eine Anhörung eines Betriebsrats vor Ausspruch der Änderungskündigung hatte die Beklagte nicht vorgenommen. Der Kläger nahm das Änderungsangebot aus der Änderungskündigung vom 27.12.2017 mit Schreiben vom 09.01.2018 unter dem Vorbehalt an, dass die Änderung der Arbeitsvertragsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Dieses Schreiben erhielt die Beklagte am 10.01.2018.	40
Der Kläger hat mit der am 09.01.2018 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 16.01.2018 zugestellten Klageschrift vom 09.01.2018 mit dem Betreff "wegen Kündigung" folgende Anträge angekündigt:	41

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die schriftliche ordentliche Kündigung vom 27.12.2017, zugegangen am 29.12.2017, nicht zum 31.07.2018 enden wird;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn über den Ablauf der Kündigungsfrist zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiter zu beschäftigen. 43
- Außer dem Rubrum hat die Klageschrift keine weiteren Angaben enthalten. Es hieß lediglich "Begründung folgt". Der am 09.01.2018 per Telefax bei dem Gericht eingegangenen Klageschrift sind keine Anlagen beigefügt gewesen. Dem am 12.01.2018 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Original ist als einzige Anlage die Prozessvollmacht beigefügt gewesen, in der als Gegenstand angegeben war: "wegen Kündigung". Ein weiterer Schriftsatz mit einer Klagebegründung, aus der sich ergab, dass eine Änderungskündigung ausgesprochen wurde und der Kläger diese unter Vorbehalt angenommen hat, ist bei dem Arbeitsgericht am 22.01.2018 eingegangen. 44
- Der Kläger hat gerügt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial gerechtfertigt sei. Er hat gemeint, seine Klage sei unter Berücksichtigung der weiteren Begründung im Prozess als Änderungskündigungsschutzantrag zu verstehen. Der Kläger hat auf § 6 KSchG hingewiesen. Er hat gemeint, es habe kein sog. Outsourcing stattgefunden, sondern nur eine Umstrukturierung innerhalb der Unternehmensgruppe. Er hat behauptet, der Arbeitsbedarf im Bereich Technik sei nicht weggefallen. Es würden nach wie vor 60% aller Störungen durch Service-Mitarbeiter vor Ort behoben. Lediglich 20% der Störungen würden durch Kassierer und 20 % durch Techniker beseitigt. Wartungsaufgaben führten die Mitarbeiter vor Ort durch. Insoweit seien die Arbeitsaufgaben aus dem Bereich Technik nicht weggefallen. 45
- Der Kläger hat gerügt, dass der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei. Es könne dahinstehen, ob die einzelnen Spielhallen betriebsratsfähig wären. Er habe an der Betriebsratswahl zum einheitlichen Betriebsrat der Beklagten teilgenommen, den er im Übrigen zu unterschiedlichen Anlässen in Anspruch genommen habe. 46
- Der Kläger hat in der Kammerverhandlung am 17.04.2018 47
- die Anträge zu Ziffer 1. und 2. aus der Klageschrift gestellt, wobei er der Antrag zu 1. dahingehend umgestellt hat, dass er sich gegen die Änderungskündigung vom 27.12.2017 richtet. 48
- Die Beklagte hat beantragt, 49
- die Klage abzuweisen. 50
- Die Beklagte hat gerügt, dass der Kläger innerhalb der der Drei-Wochen-Frist keinen Änderungskündigungsschutzantrag gestellt habe, sondern lediglich eine gegen eine Beendigungskündigung gerichtete Kündigungsschutzklage. Dies sei, angesichts der Annahme unter Vorbehalt, der falsche Klageantrag. Der ausdrücklicher Klageantrag gemäß § 4 Satz 1 KSchG könne auch nicht in einen solchen gemäß § 4 Satz 2 KSchG umgedeutet werden. 51
- Die Beklagte hat behauptet, dass es aufgrund des Wegfalls der Funktionsbereiche Kassierwesen, Technik und EDV bei ihr keinerlei mit dem bisherigen Arbeitsplatz des Klägers, sei es als Kassierer oder Automatentechniker, vergleichbare Aufgaben gebe. Sie habe lediglich über freie Arbeitsplätze im Service der von ihr betriebenen Spielhallen verfügt. 52

Betreffend den technischen Service hat die Beklagte behauptet, dass die Extra H. Entertainment GmbH die Fehltestgeräte sowie die Video- und Alarmanlagen betreue. Der M.-D.-Service der M. Entertainment GmbH sei mit seinen 200 Mitarbeitern und 17 bundesweiten Standorten verantwortlich für die Aufstellung, Umstellung, Reparatur und den Umbau der Geräte in den Filialen. In den Filialen selbst würden lediglich wie bisher kleinere Störungen behoben, soweit es einen zum Technikbeauftragten qualifizierten Servicemitarbeiter gebe. Es handele sich dabei im Wesentlichen um angestautes Geld in den Münz- und Scheinprüfern der Geräte. 53

Die Beklagte hat gemeint, die mit der Änderungskündigung angebotenen geänderten Arbeitsbedingungen hätten nur die Arbeitspflicht und die Vergütung betroffen. Alle sonstigen Bedingungen hätten unberührt bleiben sollen, was sowohl für schriftliche als auch für mündlich oder im Wege der betrieblichen Übung wirksam gewordene Vertragsbedingungen gelte. Das Änderungsangebot sei hinreichend bestimmt gewesen. Dies zeige sich schon daran, dass der Kläger es unter Vorbehalt angenommen habe. Im Übrigen reiche angesichts des aus § 106 Satz 1 GewO folgenden Direktionsrechts die Angabe "Servicemitarbeiter" aus. 54

Einen für den Kläger zuständigen Betriebsrat habe es nicht gegeben. Allenfalls habe es einen solchen für die Spielhallen C.-S. und H.-T. gegeben. Es sei zweifelhaft, ob die Spielhallen überhaupt betriebsratsfähig seien. Jedenfalls sei der Kläger zu diesem Betriebsrat nicht wahlberechtigt gewesen. 55

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen entsprochen und festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen gemäß der Änderungskündigung der Beklagten vom 27.12.2017 sozial ungerechtfertigt sei und die Beklagte verurteilt, den Kläger über den Ablauf der Kündigungsfrist zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiter zu beschäftigen. Gegen das ihr am 11.05.2018 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 30.05.2018 Berufung eingelegt und diese am 09.07.2018 begründet. 56

Die Beklagte rügt weiter, dass die Drei-Wochen-Frist für die Änderungsschutzklage nicht eingehalten sei. Eine Auslegung oder Umdeutung des Klageantrags aus der Klageschrift, die alleine fristgerecht bei dem Arbeitsgericht einging, sei nicht möglich. Der eindeutigen Erklärung des Klägers könne nicht nachträglich ein anderer Sinn beigemessen werden. Mangels rechtzeitigem Kündigungsschutzantrag gelte die Änderungskündigung als sozial gerechtfertigt. 57

Unabhängig davon sei die Änderungskündigung materiell sozial gerechtfertigt. Für die von ihr durchgeführte unternehmerische Entscheidung gelte die Vermutung, dass sie aus tatsächlichen Gründen erfolgt sei. Es sei entgegen der Ansicht des Klägers unzutreffend, dass eine individual-rechtlich relevante Umstrukturierung ausscheide, weil alle beteiligten Unternehmen einem Konzern angehörten. 58

Auf eine Tätigkeit als Automatentechniker komme es nicht an, weil der Kläger sich nicht darauf berufen habe, er könne als Automatentechniker weiter beschäftigt werden. Unabhängig davon sei eine solche Weiterbeschäftigung tatsächlich nicht möglich. Die Tätigkeit sämtlicher ihrer Mitarbeiter im technischen Service, d.h. insbesondere der Automatentechniker, sei weggefallen. Dieser sei vollständig von der M. Entertainment GmbH mit ihrem M.-D.-Service und der Extra Entertainment GmbH übernommen worden. 59

Die Beklagte behauptet, es habe betreffend die Personalabteilung ebenfalls eine unternehmerische Entscheidung gegeben, nämlich diese zum 31.10.2017 outzusourcen. 60

Die Beklagte beantragt,	
das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 17.04.2018, zugestellt am 11.05.2018, abzuändern und die Klage abzuweisen.	62
Der Kläger beantragt,	63
die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 17.04.2018 - 2 Ca 43/18 - zurückzuweisen.	64
Er ist der Ansicht, dass das Arbeitsgericht zutreffend von einem zulässigen Änderungschutzantrag ausgegangen sei. Die Beklagte sei nicht schutzwürdig gewesen, weil sie gewusst habe, dass es sich um eine Änderungskündigung handelt und er sein Klageziel durch die Annahme unter Vorbehalt am 09.01.2018 deutlich gemacht habe.	65
Der Kläger hat gemeint, auf der Grundlage des kursorischen Vortrags der Beklagten sei es dem Arbeitsgericht zu Recht nicht möglich gewesen, zu prüfen, ob die Beklagte ihre Unternehmerentscheidung umgesetzt habe. Es treffe zwar zu, dass seine Aufgaben als Kassierer bei der Beklagten weggefallen seien. Die Aufgaben an sich fielen aber weiter an und würden jetzt lediglich von der Extra H. Entertainment GmbH übernommen. Es wäre möglich gewesen, ihn aufgrund der Zugehörigkeit der Extra H. Entertainment GmbH zur O. Gruppe zu den gleichen Konditionen weiter zu beschäftigen. Es habe es sich gerade nicht um ein völlig fremdes Unternehmen als Dienstleister gehandelt. Es sei nur darum gegangen, ihn angesichts seines Alters und der Arbeitsvertragsbedingungen aus dem Betrieb zu drängen.	66
Der Kläger rügt weiter, dass das mit der Änderungskündigung unterbreitete Änderungsangebot unbestimmt und deshalb unwirksam sei. Eine Tätigkeitsbeschreibung "Servicemitarbeiter" gebe es nicht. Ihm sei nach wie vor nicht klar, welche Tätigkeiten er als Servicemitarbeiter zu verrichten habe.	67
Es habe kein sog. Outsourcing im technischen Sinne stattgefunden. Vielmehr liege ein Teilbetriebsübergang innerhalb einer Unternehmensgruppe vor. Die Änderungskündigung sei wegen Verstoß gegen § 613a Abs. 4 BGB zur Entgeltabsenkung auf Mindestlohniveau unwirksam. Sein Arbeitsplatz sei nur innerhalb der O. Gruppe verlagert worden, zumal die Kassierer weiterhin gruppenweit eingesetzt würden. Es handele sich letztlich um einen Gestaltungsmissbrauch, zumal die Anforderungen des Bundesarbeitsgerichts für eine Kündigung zur Entgeltabsenkung nicht erfüllt seien.	68
Der Kläger behauptet schließlich, es habe zum Kündigungszeitpunkt bei der Beklagten einen filialübergreifenden Betriebsrat mit Herrn L. als Vorsitzenden gegeben.	69
Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen Bezug genommen.	70
ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:	71
Die zulässige Berufung der Beklagten ist nur betreffend den Weiterbeschäftigungsantrag begründet. Betreffend den Änderungschutzantrag ist sie unbegründet und unterlag der Zurückweisung.	72
A.Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Diese ist entgegen der Ansicht des Klägers ausreichend i.S.v. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO, § 64 Abs. 6 ArbGG begründet. Die	73

Beklagte hat sich ausreichend und umfassend mit der Argumentation des Arbeitsgerichts zum Klageantrag und zur Wahrung der Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG auseinandergesetzt. Bereits diese Berufungsbegründung bringt die Argumentation des Arbeitsgerichts zu Fall. Ob die Ausführungen der Beklagten zutreffen, ist keine Frage der Zulässigkeit der Berufung.

B.Die Berufung der Beklagten ist nur betreffend den Weiterbeschäftigungsantrag begründet. 74
Betreffend den Änderungsschutzantrag ist sie unbegründet und unterlag der Zurückweisung.

I.Die Berufung ist betreffend den Änderungsschutzantrag, so wie das Arbeitsgericht ihn nach 75
verständiger Würdigung des zuletzt vom Kläger im Kammertermin am 17.04.2018 gestellten Antrags ausgeurteilt hat, unbegründet, weil das Arbeitsgericht dem Änderungsschutzantrag zu Recht entsprochen hat. Die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ausgesprochenen Änderungskündigung vom 27.12.2017 ist sozial ungerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 KSchG i.V.m. § 2 KSchG i.V.m. § 4 Satz 2 KSchG).

1.Entgegen der Ansicht der Beklagten hat der Kläger, der die Änderung der 76
Arbeitsbedingungen aus der Änderungskündigung vom 27.12.2017 unter Vorbehalt angenommen hat (§ 2 KSchG), rechtzeitig einen Änderungsschutzantrag gemäß § 4 Satz 2 KSchG gestellt. Dies folgt aus einer entsprechenden Anwendung von § 6 KSchG. Die Kündigung vom 27.12.2017 gilt deshalb nicht gemäß § 7 KSchG von Anfang als rechtswirksam. Der vom Kläger erklärte Vorbehalt ist nicht gemäß § 7 2. Halbs. KSchG erloschen. Der Kläger hatte mithin nicht alleine aus der Fiktionswirkung (zu dieser bei Änderungskündigungen bereits BAG 28.05.1998 - 2 AZR 615/97, juris Rn. 17) zu den geänderten Arbeitsbedingungen zu arbeiten (ErfK/Kiel, 19. Aufl. 2019, § 7 KSchG Rn. 2).

a)Der Kläger hat das Änderungsangebot aus der Änderungskündigung vom 27.12.2017 77
rechtswirksam unter Vorbehalt (§ 2 KSchG) angenommen. Die Annahme unter Vorbehalt aus dem Schreiben vom 09.01.2018 ist der Beklagten am 10.01.2018, d.h. innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung am 27.12.2017 zugegangen. Dem steht nicht entgegen, dass der Beklagten nach dem Zeitpunkt des Zugangs des Schreibens vom 09.01.2018 am 16.01.2018 der Beendigungsschutzantrag vom 09.01.2018 zugegangen ist.

aa)Es handelt sich bei dem in der Klageschrift vom 09.01.2018 enthaltenen Antrag um einen 78
gegen die Änderungskündigung vom 27.12.2017 gerichteten Beendigungsschutzantrag. Eine andere Auslegung kommt zur Überzeugung der Kammer nicht in Betracht.

(1)Die Gerichte sind gehalten, Klageanträge nach Möglichkeit so auszulegen, dass hierdurch 79
eine vom Antragsteller erkennbar erstrebte Sachentscheidung ermöglicht wird. Im Zweifel ist gewollt, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der richtig verstandenen Interessenlage entspricht. Die Grenzen der Auslegung oder auch der Umdeutung eines Klageantrags sind jedoch erreicht, wenn eine Klagepartei unmissverständlich ein bestimmtes Prozessziel verfolgt, auch wenn dieses Vorgehen ihrem wohlverstandenen Eigeninteresse widerspricht. Dies dient nicht zuletzt der hinreichenden Berücksichtigung der schutzwürdigen Belange der Gegenpartei als Adressatin der Prozessklärung. Sie muss sich zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Verteidigung darauf verlassen können, dass ausschließlich über den gestellten Antrag entschieden wird und nicht über den Antrag, der richtigerweise gestellt worden wäre (BAG 23.03.2016 - 5 AZR 758/13, juris Rn. 26).

(2) Mit der Klageschrift vom 09.01.2018 hat der Kläger keinen Änderungsschutzantrag im Sinne von § 4 Satz 2 KSchG, sondern einen Bestandsschutzantrag gemäß § 4 Satz 1 KSchG angekündigt. Die beiden Anträge enthalten sich nicht wechselseitig, sondern der Streitgegenstand einer Kündigungsschutzklage ist ein anderer als der der Änderungsschutzklage. Die Streitgegenstände sind nicht identisch (BAG 23.03.1983 - 7 AZR 157/81, juris Rn. 14; BAG 24.05.2018 - 2 AZR 67/18, juris Rn. 24). Auch wenn bei der Auslegung einer Prozessklärung nicht an dem buchstäblichen Sinn ihres Wortlauts festzuhalten ist (BGH 02.07.2004 - V ZR 290/03, juris Rn. 10) und der Inhalt der Klageschrift und Anlagen einzubeziehen sind (BAG 13.12.2007 - 2 AZR 818/06, juris Rn. 27), kommt hier eine Auslegung der Klageschrift vom 09.01.2018 als Änderungsschutzantrag nicht in Betracht. Der Wortlaut des Antrags zu 1. aus der Klageschrift ist ein Beendigungsschutzantrag. Er richtet sich gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Kündigung vom 27.12.2017, die zudem nicht als Änderungskündigung bezeichnet ist. Dadurch, dass der Kläger weiter mit dem Antrag zu 2. begehrt, über den Ablauf der Kündigungsfrist zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen - welche dies auch sein mögen - weiter beschäftigt zu werden, wird deutlich, dass er mit einer vorläufigen Beschäftigung zu den angebotenen Bedingungen aus der Änderungskündigung vom 27.12.2017 nicht einverstanden ist. Weitere Umstände, die eine andere Auslegung ermöglichen, lassen sich der Klageschrift mangels Anlagen und Begründung nicht entnehmen. Und auch der Betreff der Klageschrift enthält keinen Hinweis auf eine Annahme unter Vorbehalt. Auf andere Umstände, die außerhalb der Erklärung und ihren Anlagen liegen, kann es nicht ankommen (vgl. BFH 18.03.1998 - II R 41/97, juris Rn. 14). Unabhängig davon stehen schutzwürdige Belange der Beklagte einer anderen Auslegung der Klageschrift entgegen. Auch wenn ihr vor der Zustellung der Klageschrift, aber nach deren Einreichung bei dem Arbeitsgericht, die Annahme unter Vorbehalt am 10.01.2018 zugegangen ist, konnte sie als Adressatin der Prozessklärung aus der Klageschrift vom 09.01.2018 diese nur als Bestandsschutzantrag verstehen.

bb) Es ist zwar richtig, dass in der Erhebung einer Kündigungsschutzklage mit einem Antrag gemäß § 4 Satz 1 KSchG die schlüssige Ablehnung des Änderungsangebots liegt (KR/Kreft, 11. Aufl. 2016, § 2 KSchG Rn. 131). Dies ändert vorliegend aber nichts daran, dass die vom Kläger erklärte Annahme unter Vorbehalt, die der Beklagten am 10.01.2018 zugegangen ist, wirksam bleibt. Der Vorbehalt hat nicht nur prozessualen Charakter, sondern stellt eine privatrechtsgestaltende Willenserklärung dar, die kraft Gesetzes dem Arbeitnehmer das Recht einräumt, abweichend von § 150 Abs. 2 BGB ein Vertragsangebot unter einer Bedingung anzunehmen (BAG 27.09.1984 - 2 AZR 62/83, juris Rn. 44; s.a. BAG 28.10.2010 - 2 AZR 688/09, juris Rn. 15 zur Anwendung von § 150 Abs. 1 BGB bei verspäteter Annahme unter Vorbehalt durch den Arbeitnehmer). Die Willenserklärung der Beklagten aus der Änderungskündigung vom 27.12.2017 hat der Kläger am 10.01.2018 unter Vorbehalt angenommen. Dadurch ist eine rechtsgeschäftliche Einigung zustande gekommen, von welcher die Parteien nicht einseitig wieder abweichen konnten. Ein solches Recht steht weder dem Arbeitnehmer noch dem Arbeitgeber zu (KR/Kreft a.a.O. § 2 KSchG Rn. 132). Es ist nicht möglich, die erklärte Annahme unter Vorbehalt zu widerrufen oder zurückzunehmen (LAG Schleswig-Holstein 20.01.2005 - 4 Sa 428/04, juris Rn. 41). Es ist deshalb unerheblich, dass der Beklagten nach dem 10.01.2018 am 16.01.2018 die Klageschrift zugestellt worden ist, die einen Bestandsschutzantrag im Sinne von § 4 Satz 1 KSchG und damit die schlüssige Ablehnung des Änderungsangebots enthält. Eine einvernehmliche Einigung der Parteien, dass der Vorbehalt gegenstandslos sein soll (vgl. dazu für den umgekehrten Fall der verspäteten Annahme unter Vorbehalt BAG 28.10.2010 a.a.O. Rn. 15), ist nicht gegeben.

81

82

Dem Ergebnis stehen § 167 ZPO und der Umstand, dass die Klageschrift vom 09.01.2018 datiert und am 09.01.2018 bei dem Arbeitsgericht eingegangen ist, nicht entgegen. Aus § 167 ZPO ergibt sich, dass, wenn durch die Zustellung eine Frist gewahrt werden soll, diese Wirkung bereits mit Eingang des Antrags oder der Erklärung eintritt, wenn die Zustellung demnächst erfolgt. § 167 ZPO dient vorrangig dem Schutz des Zustellungsveranlassers. Die Bestimmung will verhindern, dass der Zustellungsveranlasser Rechtsnachteile aus einer ihm nicht zuzurechnenden kurzfristigen Verspätung der Zustellung erleidet, die er auch bei gewissenhafter Prozessführung nicht verhindern kann (BAG 21.10.2014 - 3 AZR 937/12, juris Rn. 40). Es geht hier jedoch um den Zugang einer rechtsgeschäftlichen Willenserklärung, die zu einer rechtsgeschäftlichen Einigung führen soll (gegen die Anwendung von § 270 Abs. 3 ZPO a.F., jetzt § 167 ZPO für die Vorbehaltserklärung des § 2 Satz 2 KSchG BAG 17.06.1998 - 2 AZR 336/97, juris Rn. 16; a.A. KR/Kreft a.a.O. § 2 KSchG Rn. 129). Im Zugangszeitpunkt muss klar sein, was vereinbart ist, wie der vorliegende Fall zeigt. Eine Willenserklärung wird in dem Zeitpunkt wirksam, in dem sie zugeht (§ 130 Satz 1 BGB). Ein Widerruf ist nur dann beachtlich, wenn er vorher oder gleichzeitig zugeht (§ 130 Satz 2 BGB). Nach dem Zugang ist eine Willenserklärung unwiderruflich (BGH 07.11.2017 - XI ZR 369/16, juris Rn. 29). Daran ändert die prozessuale Vorschrift des § 167 ZPO nichts (s.a. BAG 16.03.2016 - 4 AZR 421/15, juris Rn. 27 ff. gegen die Anwendung von § 167 ZPO bei der außergerichtlichen schriftlichen Geltendmachung unter Hinweis auf BAG 17.06.1998 a.a.O.).

Allerdings ist bei der Auslegung einer Willenserklärung auch nachträgliches Verhalten einer Partei zu berücksichtigen (BGH 07.11.2017 a.a.O. Rn. 29). Aus der Sicht eines objektiven Dritten in der Situation der Beklagten, sah diese sich zweier Erklärungen gegenüber, die beide vom gleichen Tag datierten und einen widersprüchlichen Inhalt hatten. Dies war zum einen die ausdrückliche Annahme unter Vorbehalt, welche der Kläger unter dem 09.01.2018 persönlich erklärte und andererseits die unter dem 09.01.2018 von der damaligen Prozessbevollmächtigten, der DHV, verfasste Klageschrift. Aus der objektiven Sicht der Beklagten war aber erkennbar, dass maßgeblich die Annahmeerklärung unter Vorbehalt durch den Kläger war. Zunächst erfolgte diese vom Kläger persönlich. Sie erfolgte auch ausdrücklich, d.h. die Annahme unter Vorbehalt wurde ausdrücklich erklärt. In der Klageschrift ist die Ablehnung der Annahme unter Vorbehalt nur schlüssig und nicht ausdrücklich enthalten. Die Klageschrift war zudem von der Prozessbevollmächtigten formuliert, was anders als eine eigene Erklärung des Erklärenden das Risiko eines Übermittlungsfehlers enthält. Eine Klageschrift ist im Übrigen grundsätzlich darauf gerichtet, bestimmte Rechte durchzusetzen und nicht Willenserklärungen abzugeben. Aus der objektiven Sicht der Beklagten war erkennbar, dass maßgeblich die ausdrückliche Annahme unter Vorbehalt durch den Kläger sein sollte. Die Beklagte hat dies auch nicht tatsächlich anders verstanden, denn sie beruft sich in dem Prozess darauf, dass der Kläger das in der Änderungskündigung vom 27.12.2017 enthaltene Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen und einen dazu nicht passenden Bestandsschutzantrag gemäß § 4 Satz 1 KSchG gestellt hat.

83

b)Entgegen der Ansicht der Beklagten hat der Kläger, der die Änderung der Arbeitsbedingungen aus der Änderungskündigung vom 27.12.2017 unter Vorbehalt angenommen hat (§ 2 KSchG), rechtzeitig einen Änderungsschutzantrag gemäß § 4 Satz 2 KSchG gestellt. Dies folgt aus einer entsprechenden Anwendung von § 6 KSchG.

84

aa)Der Kläger hat innerhalb der Frist von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung vom 27.12.2017 keinen Änderungsschutzantrag im Sinne von § 4 Satz 2 KSchG gestellt. Die Klageschrift konnte - wie ausgeführt - dahingehend nicht ausgelegt werden. Erst aus dem Schriftsatz vom 17.01.2018, der bei dem Arbeitsgericht am 22.01.2018

85

einging, konnte das Rechtsschutzbegehren eines Änderungsschutzantrags entnommen werden. Dahingehend hat der Kläger seinen Antrag im Kammertermin am 17.04.2018 vor dem Arbeitsgericht umgestellt.

bb) Dies war gemäß § 6 Satz 1 KSchG innerhalb der danach verlängerten Anrufungsfrist zulässig. Richtig ist, dass § 6 Satz 1 KSchG im vorliegenden Fall nicht unmittelbar zur Anwendung kommt. Die Vorschrift stellt darauf ab, dass ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung im Klagewege geltend macht, dass eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege. Er kann sich in diesem Verfahren dann bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung auch auf innerhalb der Klagefrist nicht geltend gemachte Gründe berufen. Darum geht es hier nicht. Vielmehr hat der Kläger rechtzeitig eine Kündigungsschutzklage erhoben und ist dann im Verfahren auf eine Änderungsschutzklage übergegangen. Auf diese Situation ist § 6 Satz 1 KSchG analog anzuwenden. 86

cc) Für die umgekehrte Situation hat das Bundesarbeitsgericht § 6 KSchG bereits analog angewandt, und zwar dann, wenn innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung Änderungsschutzklage gemäß § 4 Satz 2 KSchG erhoben wurde und der Kläger in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz die Unwirksamkeit der Änderungskündigung gemäß § 1 Abs. 2 und 3 KSchG geltend macht, d.h. zum Beendigungsschutzantrag übergeht (BAG 23.03.1983 - 7 AZR 157/81, juris Rn. 16 ff.; BAG 17.05.2001 - 2 AZR 460/00, juris Rn. 51). Schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers stehen dem nicht entgegen. Unabhängig davon, ob der Kläger die Annahme unter Vorbehalt rechtzeitig oder verspätet erklärt hat, musste es der Beklagten auf Grund der Änderungsschutzklage bewusst sein, dass der Kläger die Kündigung nicht gegen sich gelten lassen wollte. Schutzwürdige Interessen der Beklagten stehen einer analogen Anwendung des § 6 KSchG in der vorliegenden Konstellation daher nicht entgegen (BAG 17.05.2001 a.a.O. Rn. 51). 87

dd) Für die hier vorliegende umgekehrte Situation der rechtzeitig erhobenen Kündigungsschutzklage und dem Übergang zum Änderungsschutzantrag innerhalb des Verfahrens bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz gilt nichts anderes. Dies ergibt sich zunächst daraus, dass die Streitgegenstände von Beendigungsschutzantrag und Änderungsschutzantrag zwar nicht identisch aber dennoch eng miteinander verknüpft sind: Es geht entweder um die Nichtbeendigung (Satz 1) oder die "Nichtänderung" (Satz 2) des Arbeitsverhältnisses und damit jeweils um seinen unveränderten Fortbestand (BAG 24.05.2018 a.a.O. Rn. 24). Im Übrigen findet § 6 Satz 1 KSchG auf den Kündigungsschutzantrag unmittelbare Anwendung. Es geht hier zwar nicht um die Geltendmachung eines weiteren Unwirksamkeitsgrundes, sondern darum, zum Streitgegenstand des Änderungsschutzantrags überzugehen. Allerdings knüpft § 6 Satz 1 KSchG nicht an den Wortlaut von § 4 Satz 1 KSchG an und der Arbeitnehmer macht auch mit einem Antrag nach § 4 Satz 2 KSchG geltend, eine rechtswirksame Kündigung liege nicht vor (BAG 24.05.2018 a.a.O. Rn. 32). Die Nichterwähnung des Änderungsschutzantrags beruht auf einem Redaktionsversehen (APS/Hesse, 5. Aufl. 2017, § 6 KSchG Rn. 20). Und auch der Sinn und Zweck der Vorschrift ist erfüllt. Es geht darum, dass der Arbeitnehmer seinen Kündigungsschutz nicht aus formalen Gründen verliert (BAG 24.05.2018 a.a.O. Rn. 31). Der entsprechenden Anwendung von § 6 Satz 1 KSchG stehen, genauso wie im umgekehrten Fall, keine schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers entgegen. Er weiß aufgrund der engen Verzahnung von Kündigungsschutzantrag und Änderungsschutzantrag, auch bei einem Kündigungsschutzantrag, dass der Arbeitnehmer die Kündigung nicht gegen sich gelten lassen will. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn die Erklärung der Annahme unter 88

Vorbehalt wie vorliegend dem Arbeitgeber noch innerhalb der Klagefrist zugeht. Er muss dann damit rechnen, dass der Kläger im Prozess von dem rechtzeitig erhobenen Kündigungsschutzantrag zu einem Änderungschutzantrag übergeht.

2. Die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 27.12.2017 ist sozial ungerechtfertigt und damit rechtsunwirksam, weil der Kläger nicht ausreichend erkennen konnte, welche Arbeitsleistung er fortan schulden sollte (BAG 26.01.2017 - 2 AZR 68/16, juris Rn. 12). 89

a) Die Änderungskündigung ist ein aus zwei Willenserklärungen zusammengesetztes Rechtsgeschäft. Zur Kündigungserklärung muss als zweites Element ein bestimmtes, zumindest bestimmbares und somit den Voraussetzungen des § 145 BGB entsprechendes Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen hinzukommen. Das Änderungsangebot muss so konkret gefasst sein, dass es der Arbeitnehmer ohne weiteres annehmen kann. Ihm muss klar sein, welche Vertragsbedingungen künftig gelten sollen. Nur so kann er eine abgewogene Entscheidung über die Annahme oder Ablehnung des Angebots treffen. Er muss von Gesetzes wegen innerhalb einer recht kurzen Frist auf das Vertragsangebot des Arbeitgebers reagieren und sich entscheiden, ob er es ablehnt, ob er es mit oder ob er es ohne Vorbehalt annimmt. Schon im Interesse der Rechtssicherheit muss deshalb das Änderungsangebot zweifelsfrei klarstellen, zu welchen Vertragsbedingungen das Arbeitsverhältnis künftig fortbestehen soll. Unklarheiten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Sie führen zur Unwirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen (BAG 17.02.2016 - 2 AZR 613/14, juris Rn. 18). Ein Änderungsangebot kann dabei auch dann den Bestimmtheitserfordernissen genügen, wenn sich sein Inhalt erst durch Auslegung (§§ 133, 157 BGB) hinreichend sicher ermitteln lässt. Dabei können und müssen auch außerhalb des Kündigungsschreibens liegende, zur Erforschung seines Inhalts geeignete Umstände herangezogen und berücksichtigt werden. Da sich das Schriftformerfordernis des § 623 BGB nicht nur auf die Kündigungserklärung als solche, sondern auch auf das Änderungsangebot erstreckt, ist nach der Ermittlung des wirklichen rechtsgeschäftlichen Willens weiter zu prüfen, ob dieser in der Urkunde Ausdruck gefunden hat. Bei formbedürftigen Erklärungen ist nur der Wille beachtlich, der unter Wahrung der vorgeschriebenen Form erklärt worden ist (BAG 29.09.2011 - 2 AZR 523/10, juris Rn. 31). 90

b) Diesen Anforderungen genügt das Änderungsangebot im Hinblick auf die angebotene Tätigkeit eines Servicemitarbeiters nicht. Richtig ist, dass die Bezeichnung als Servicemitarbeiter im Änderungsangebot enthalten war. Es trifft auch zu, dass es diese Tätigkeit bei der Beklagten gibt und diese im Rahmen des vertraglich Vereinbarten das Direktionsrechts (§ 106 Satz 1 GewO) ausüben kann. Es ist deshalb nicht zu beanstanden, wenn eine Tätigkeit rahmenmäßig beschrieben wird. Allerdings muss dann zumindest der Rahmen auch unter Berücksichtigung der außerhalb der Erklärung liegenden Umstände hinreichend klar und bestimmt sein (vgl. dazu BAG 27.05.2015 - 5 AZR 88/14, juris Rn. 44). Dies ist nicht der Fall. Der Kläger hat ausdrücklich gerügt, dass ihm nicht klar sei, was ein Servicemitarbeiter tun muss. Weiterer konkreter Sachvortrag dazu ist von Seiten der Beklagten weder schriftsätzlich noch in der mündlichen Verhandlung bei der Erörterung zu dieser Frage erfolgt. Sie hat sich vielmehr darauf bezogen, dass es diese Tätigkeit ja gebe und ihr im Übrigen das Direktionsrecht zustehe. Der Rahmen der geschuldeten Tätigkeit lässt sich diesem Vortrag nicht entnehmen. Unabhängig davon kommt hinzu, dass es nach dem eigenen Vortrag der Beklagten zwei verschiedene Arten von Servicemitarbeitern gibt. Dies sind die sog. "normalen" Servicemitarbeiter und solche, die als zum Technikbeauftragten qualifizierte Servicetechniker eingesetzt werden. Auch dies ist in der mündlichen Verhandlung 91

erörtert worden. Welche Art von Tätigkeit dem Kläger als Servicemitarbeiter angeboten wurde und woraus sich ergeben sollte, welche der beiden Tätigkeiten es ist, hat die Beklagte nicht ausgeführt. Soweit die Beklagte angeführt hat, dass gegen die Unbestimmtheit spreche, dass der Kläger das Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen hat, steht dies der fehlenden Bestimmtheit nicht entgegen (vgl. BAG 26.01.2017 a.a.O. Rn. 4, 12).

c) Der fehlenden sozialen Rechtfertigung aufgrund der Unbestimmtheit des Änderungsangebots steht nicht entgegen, dass der Kläger sich darauf erst in zweiter Instanz berufen hat und der Kläger etwaige Unwirksamkeitsgründe gemäß § 6 Satz 1 KSchG bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz geltend machen muss. Die fehlende Bestimmtheit des Änderungsangebots ist Teil der fehlenden sozialen Rechtfertigung der Änderung der Arbeitsbedingungen (vgl. BAG 26.01.2017 a.a.O. Rn. 12), welche der Kläger in der ersten Instanz gerügt hat und die als geltend zu machender Unwirksamkeitsgrund nicht aufzuspalten ist. 92

d) Da die Änderung der Arbeitsbedingungen bereits aus den oben genannten Gründen sozial ungerechtfertigt und damit rechtsunwirksam ist, kam es nicht darauf an, ob dies auch aus weiteren Gründen der Fall ist. Allerdings hat der Kläger zugestanden, dass die Aufgaben als Kassierer weggefallen sind und von der Extra H. Entertainment wahrgenommen werden. Keiner Sachaufklärung bedurfte es betreffend der streitigen Frage, ob nicht erhebliche Teile der Störungsbeseitigung, d.h. der ehemaligen arbeitsvertraglichen Tätigkeit der Automatentechnik des Klägers weiter anfielen und insoweit ein freier Arbeitsplatz bestand. Es konnte auch offen bleiben, ob aufgrund der jedenfalls zunächst unstrittig gegebenen einheitlichen personellen Führung ein Gemeinschaftsbetrieb vorlag. Wäre dies der Fall und wäre dieser nicht durch die von der Beklagten im Termin behauptete Verlagerung der HR-Abteilung aufgelöst worden, könnte es an einem Wegfall des Beschäftigungsbedarfs innerhalb des Betriebs überhaupt fehlen (vgl. dazu BAG 18.10.2012 - 6 AZR 41/11, juris Rn. 53). Es bedurfte auch keiner Entscheidung, ob der Kläger den angebotenen Stundenlohn billigerweise hinnehmen musste. Zwar war dies der Stundenlohn, der den Servicemitarbeitern im Übrigen gezahlt wurde. Wenn es aber so ist, dass es noch Servicemitarbeiter als Technikbeauftragte gab und dieser Teil der Tätigkeit derjenigen der ursprünglichen Tätigkeit des Klägers als Automatentechniker entsprach, stellt sich die Frage, ob eine vollständige Absenkung des Niveaus der Vergütung auf das eines Servicemitarbeiters vom Kläger billigerweise hingenommen werden musste. 93

II. Die Berufung der Beklagten ist betreffend den Weiterbeschäftigungsantrag begründet. Dieser Antrag hatte keinen Erfolg, weil er mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig ist. 94

1. Der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Klageantrag muss hinreichend bestimmt sein (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Eine Entscheidung, die eine Handlungs- oder Unterlassungspflicht ausspricht, muss grundsätzlich zur Zwangsvollstreckung geeignet sein. Die Prüfung, welche Verhaltensweisen der Schuldner unterlassen soll, darf nicht durch eine ungenaue Antragsformulierung und einen dementsprechenden gerichtlichen Titel aus dem Erkenntnis in das Zwangsvollstreckungsverfahren verlagert werden. Genügt ein Antrag - ggf. nach einer vom Gericht vorzunehmenden Auslegung - diesen Anforderungen nicht, ist er als unzulässig abzuweisen (BAG 22.07.2014 - 1 ABR 9/13, juris Rn. 12). Andererseits erfordern das Rechtsstaatsprinzip und das daraus folgende Gebot effektiven Rechtsschutzes, dass materiell-rechtliche Ansprüche effektiv durchgesetzt werden können. Bei im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebener Arbeitspflicht kann der Titel aus materiell-rechtlichen Gründen nicht so genau sein, dass er auf eine ganz bestimmte, im Einzelnen beschriebene Tätigkeit oder Stelle zugeschnitten ist. Darauf hat der Arbeitnehmer regelmäßig keinen 95

Anspruch, weil das Weisungsrecht nach § 106 GewO dem Arbeitgeber zusteht. Um diesen Gesichtspunkten gerecht zu werden, ist es jedenfalls erforderlich, dass die Art der ausgerichteten Beschäftigung des Arbeitnehmers aus dem Titel ersichtlich ist. Einzelheiten hinsichtlich der Art der Beschäftigung oder sonstigen Arbeitsbedingungen muss der Titel demgegenüber nicht enthalten. Dafür reicht es aus, wenn sich aus dem Titel das Berufsbild, mit dem der Arbeitnehmer beschäftigt werden soll, ergibt oder diesem zu entnehmen ist, worin die ihm zuzuweisende Tätigkeit bestehen soll (BAG 27.05.2015 a.a.O., Rn. 44).

2. Diesen Anforderungen genügt der Klageantrag des Klägers betreffend die Weiterbeschäftigung nicht. Aus dem Antrag selbst lässt sich die auch nur rahmenmäßig beschriebene Tätigkeit nicht entnehmen. Es geht darum, dass der Kläger zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiter beschäftigt werden möchte. Aus dem für die Auslegung weiter zu Grunde zu legenden Parteivorbringen des Klägers ergibt sich die hinreichende Bestimmtheit nicht. Unveränderte Arbeitsbedingungen knüpfen an die zuletzt ausgeübte Tätigkeit an. Dies war vorliegend die eines Kassierers. Diese ist allerdings nach dem eigenen Vortrag des Klägers weggefallen. Der schriftliche Arbeitsvertrag dagegen knüpft an die Tätigkeit als Automatentechniker an und genau an diese Tätigkeit knüpft auch das Änderungsangebot in der Änderungskündigung vom 27.12.2017 an. Es war deshalb nicht hinreichend erkennbar, welche Beschäftigung der Kläger begehrte. Genau diese Frage ist in der mündlichen Verhandlung erörtert worden und der Kläger ist darauf hingewiesen worden, dass der Weiterbeschäftigungsantrag unbestimmt ist, weil nicht klar sei, zu welchen Bedingungen er arbeiten will. Auf die Frage der Kammer, ob es denn nun die Kassiertätigkeit oder die Tätigkeit als Automatentechniker sein soll, hat der Kläger keine weitere Erklärung abgegeben. Dies ist nachvollziehbar, als er nach seinen Angaben im Termin ohnehin arbeitsunfähig ist und er die Änderungen der Arbeitsbedingungen unter Vorbehalt angenommen hat, was grundsätzlich einen Weiterbeschäftigungsantrag ausschließt.	96
C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO.	97
D. Das Gericht hat die Revision für die Beklagte gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Für den Kläger hat es die Revision nicht zugelassen. Gründe im Sinne von § 72 Abs. 2 ArbGG waren insoweit nicht gegeben.	98
RECHTSMITTELBELEHRUNG	99
Gegen dieses Urteil kann von beklagten Partei	100
REVISION	101
eingelegt werden.	102
Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	103
Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	104
Bundesarbeitsgericht	105
Hugo-Preuß-Platz 1	106
99084 Erfurt	107
Fax: 0361-2636 2000	108

eingelegt werden.	109
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	110
Die Revisionschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	111
1.Rechtsanwälte,	112
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	113
3.Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	114
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	115
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	116
Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de .	117
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	118
Dr. GotthardtDr. SchuhmacherKnuth	119