



Was Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Änderungskündigung zu beachten haben

Die Autorin:
Rechtsanwältin Beate Kallweit
Fachanwältin für Arbeitsrecht

1. Begriff

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erklärt, dass er das Arbeitsverhältnis kündigt und ihm gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter geänderten Bedingungen anbietet, liegt eine Änderungskündigung vor.

Die Änderungskündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit nach § 623 BGB der Schriftform. Dies gilt nicht nur für die in ihr enthaltene Beendigungskündigung, sondern auch für das mit ihr verbundene Änderungsangebot.

2. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer kann auf eine ausgesprochene Änderungskündigung drei unterschiedliche Reaktionen zeigen. Zum einen kann er das Änderungsangebot mit oder ohne Vorbehalt annehmen, und zum anderen das Änderungsangebot ablehnen.

3. Annahmefrist

Den Vorbehalt muss der Arbeitnehmer, wenn die Kündigungsfrist weniger als drei Wochen beträgt, innerhalb der Kündigungsfrist, ansonsten innerhalb von drei Wochen, erklären. Die dreiwöchige Frist gilt sowohl für die Vorbehaltserklärung als auch für die vorbehaltlose Annahme des Änderungsangebotes (BAG, Urt. v. 18.05.2006).

4. Formen der Änderungskündigung

Die Änderungskündigung ist eine echte Kündigung. Der Arbeitgeber muss daher die Kündigungsfristen und die gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen beachten. werdende und junge Mütter, Schwerbehinderte, Mandatsträger wie Betriebs- oder Personalräte,

Wehr- oder Zivildienstleistende sind gegen den Ausspruch einer Kündigung besonders geschützt. Liegt ein tariflicher oder einzelvertraglicher Ausschluss der Kündigungsbefugnis vor, gilt dieser auch für die Änderungskündigung. Ebenfalls sind vor Ausspruch der Änderungskündigung die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu wahren.

Eine Änderungskündigung kann als ordentliche oder als außerordentliche, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist mit sofortiger Wirkung ausgesprochen werden.

Der allgemeine Kündigungsschutz beginnt für Arbeitsverhältnisse nach Ablauf von sechs Monaten Betriebszugehörigkeit. Das Kündigungsschutzgesetz setzt ferner voraus, dass der Betrieb mehr als 10 Arbeitnehmer mit Ausnahme der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten aufweist. Teilzeitbeschäftigte werden anteilig berücksichtigt. Arbeitnehmer, die am 31.12.2003 bereits in einem Betrieb mit mehr als fünf regelmäßig Beschäftigten tätig waren, haben noch Anspruch auf den Allgemeinen Kündigungsschutz nach dem bis dahin geltenden Kündigungsschutzgesetz.

Nach dem KSchG erfordert der Ausspruch einer ordentlichen Kündigung einen Kündigungsgrund. Als Kündigungsgründe kommen personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe in Betracht.

a. Personenbedingte Änderungskündigung

Eine ordentliche personenbedingte Änderungskündigung liegt beispielsweise vor, wenn der Arbeitnehmer wegen zunehmenden Alters oder wegen krankheitsbedingter Verringerung der Leistungsfähigkeit nicht mehr in der Lage ist, seine bisherige Tätigkeit

fortzusetzen, aber andere freie angemessene Arbeitsplätze vorhanden sind.

b. Verhaltensbedingte Änderungskündigung

Eine verhaltensbedingte Änderungskündigung kommt zum Beispiel in Betracht, wenn die Beseitigung eines vertragswidrigen Verhaltens, wie dies bei dauernden Streitigkeiten im Kollegenkreis gegeben ist, durch die Änderung der Arbeitsbedingungen eines Kollegen erreicht werden kann.

Allerdings ist vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Änderungskündigung wie bei der verhaltensbedingten Beendigungskündigung eine bereits erfolgte einschlägige Abmahnung erforderlich.

c. Betriebsbedingte Änderungskündigung

Häufigster Anwendungsfall der Änderungskündigung ist die sogenannte betriebsbedingte Änderungskündigung. Bei einer betriebsbedingten Änderungskündigung muss der Arbeitgeber eine Entscheidung getroffen haben, die zum Wegfall der bisherigen Arbeitsbedingungen geführt hat. Des Weiteren muss der Arbeitgeber sich bei einem an sich aner kennenswerten Anlass zur Änderungskündigung darauf beschränken, nur solche Änderungen vorzunehmen, die der Arbeitnehmer billigerweise akzeptieren muss. Die angebotenen Änderungen müssen sich in dem Rahmen halten, der zur Erreichung des angestrebten Ziels erforderlich ist (BAG, Urt. v. 18.05.2006, 2 AZR 230/05).

Schließlich hat der Arbeitgeber bei mehreren betroffenen Arbeitnehmern eine Sozialauswahl unter Berücksichtigung der Sozialdaten Alter, Betriebszugehörigkeit und Unterhaltsverpflichtungen vorzunehmen. Betriebsbedingte Änderungskündigungen treten meist in Form der Änderung der Entgelthöhe oder der Änderung der Arbeitszeit auf.

Arbeitsentgeltänderungen im Wege einer betriebsbedingten Änderungskündigung sind nur dann sozial gerechtfertigt, wenn die Unrentabilität des Betriebes einer Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen entgegensteht, und wenn durch die Senkung der Personalkosten eine Stilllegung des Betriebes oder eine Reduzierung der Belegschaft verhindert wird (BAG, Urt. v. 12.01.2006). In der Regel lassen sich daher Änderungskündigungen zur Vergütungsabsenkung kaum erfolgreich durchsetzen. Zu beachten ist weiterhin, dass stets auf die wirtschaftliche Situation des gesamten Betriebes abzustellen ist. Beabsichtigt der Arbeitgeber im Wege der Änderungskündigung eine Vereinheitlichung des Vergütungsgefüges herbeizuführen, so ist dies in der Regel unwirksam. Ebenfalls ist eine betriebsbedingte Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung nicht aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung (zu anderen Mitarbeitern) zu rechtfertigen.

Eine betriebsbedingte Änderungskündigung zur Arbeitszeitänderung ist z.B. dann erforderlich,

wenn der Arbeitgeber Kurzarbeit einführen möchte.

d. Außerordentliche Änderungskündigung

Voraussetzung für den Ausspruch einer wirksamen außerordentlichen Änderungskündigung ist, dass der Arbeitgeber innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis der Kündigungsgründe die Kündigung ausgesprochen hat und für den Ausspruch der Kündigung ein wichtiger Grund vorliegt und schließlich es dem Arbeitgeber unzumutbar ist, das Arbeitsverhältnis noch bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiter fortzusetzen.

Außerordentliche Änderungskündigungen sind auf Grund der o. g. Voraussetzungen allenfalls dann wirksam möglich auszusprechen, wenn es sich um sogenannte unkündbare Arbeitnehmer (z.B. Betriebsratsmitglieder) handelt. Allerdings ist hierbei zu beachten, dass im Falle der unkündbaren Arbeitnehmer der Arbeitgeber gehalten ist, eine außerordentliche Änderungskündigung mit sozialer Auslaufzeit auszusprechen, die der Kündigungsfrist entspricht, die gelten würde, wenn die ordentliche Kündigung nicht untersagt wäre.

e. Allgemeiner rechtlicher Prüfungsmaßstab

Da es bei einer ordentlichen Änderungskündigung nicht um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht, legt die Rechtsprechung einen milderen Prüfungsmaßstab zugunsten des Arbeitgebers an.

Dieser Maßstab gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer das Änderungsangebot abgelehnt hat und damit die Änderungskündigung zur Beendigungskündigung wird. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist die Wirksamkeit und damit die soziale Rechtfertigung der ordentlichen Änderungskündigung daran zu messen, ob Gründe in der Person, dem Verhalten oder dringende betriebliche Erfordernisse das Änderungsangebot bedingen und ob der Arbeitgeber sich bei einem an sich aner kennenswerten Anlass darauf beschränkt hat, nur solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss.

5. Jüngst hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass eine Änderungskündigung auch dann vom Arbeitgeber ausgesprochen werden muss, wenn der Arbeitnehmer ein zuvor unterbreitetes Änderungsangebot abgelehnt hat (BAG, Urt. v. 21.04.2005, 2 AZR 132/04 gegen BAG, Urt. v. 27.09.1984, 2 AZR 62/83).