

Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses verbunden mit dem Angebot das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen neu begründet fortzusetzen. Die Änderungskündigung zielt auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu den alten Bedingungen und beinhaltet entsprechend immer auch eine Beendigungskündigung. Sie kann als ordentliche- oder auch als außerordentliche Änderungskündigung erklärt werden.

Mögliche Reaktionen des von einer Änderungskündigung betroffenen Arbeitnehmers:

- Er kann das Angebot seines Arbeitgebers annehmen und mit diesem einen neuen Arbeitsvertrag zu den neu angebotenen Bedingungen abschließen.
- Lehnt er das Angebot vorbehaltlos ab, oder erklärt er sich zu dem Angebot nicht innerhalb der Angebotsfrist, wird das Arbeitsverhältnis durch die erklärte Kündigung zu dem angegebenen Termin beendet.
Es bleibt dem Arbeitnehmer allerdings die Möglichkeit die Änderungskündigung innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist mit einer „Änderungsschutzklage anzugreifen und die Wirksamkeit der Änderungskündigung gerichtlich überprüfen zu lassen. Dies jedoch ist für den Arbeitnehmer mit dem Risiko behaftet, seinen Arbeitsplatz mit einer Abweisung seiner Klage endgültig zu verlieren.
- Schließlich besteht auch die Möglichkeit, das Angebot zunächst nur unter dem Vorbehalt anzunehmen, dass die Kündigung sozial gerechtfertigt ist (§ 2 KSchG) und gleichzeitig gerichtlich überprüfen zu lassen, ob die Änderungskündigung rechtswirksam erklärt ist. Der Arbeitnehmer arbeitet in diesem Falle zunächst zu geänderten Arbeitsbedingungen weiter. Wird im „Änderungsschutzverfahren“ sodann die Unwirksamkeit der Änderungskündigung festgestellt, muss er zu den alten Bedingungen weiterbeschäftigt werden. Im Falle seines Unterliegens behält er zumindest seinen Arbeitsplatz, wenn auch zu geänderten Bedingungen. Dieses Vorgehen ist für den Arbeitnehmer entsprechend deutlich weniger risikobehaftet. Der Vorbehalt ist spätestens innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Änderungskündigung dem Arbeitgeber zu erklären (§ 2 Satz 2 KSchG).

Achtung! Bei einer außerordentlichen Änderungskündigung ist der Vorbehalt unverzüglich zu erklären.

Achtung! Gegebenenfalls kann vom Arbeitgeber eine kürzere Frist für die Annahme seines Änderungsangebots gesetzt sein, welche ebenfalls zu beachten ist.

Achtung! Wie bei allen anderen Kündigungen ist auch hier die Klagefrist zur Vermeidung eines Rechtsmittelverlustes zwingend einzuhalten!

Im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ist auch eine Änderungskündigung nur dann zulässig, wenn sie durch verhaltens- personen- oder betriebsbedingte Gründe gerechtfertigt ist.

In Form der verhaltens- oder personenbedingten Änderungskündigung ist sie das gegebenenfalls gebotene mildere Mittel vor einer Beendigungskündigung (so in dem vom BAG, Urteil vom 03.04.2008 – Az.: 2 AZR 500/06 entschiedenen Fall). Als betriebsbedingte Änderungskündigung kann sie zulässig sein, wenn eine unternehmerische Entscheidung getroffen worden ist, welche veränderte Arbeitsbedingungen erforderlich macht. So z.B. die Entscheidung des Arbeitgebers getroffen ist

- Schichtarbeit oder Samstagsarbeiten in seinem Betrieb einzuführen (BAG, Urteil vom 18.12.1997 – Az.: 2 AZR 709/96)

- zukünftig mit weniger Personal zu arbeiten (BAG, Urteil vom 24.04.1997 – Az.: 2 AZR 352/96)
- zukünftig mit Teilzeitkräften zu arbeiten, weshalb er Vollzeit in Teilzeitstellen umwandeln möchte (BAG, Urteil vom 22.04.2004 – Az.: 2 AZR 385/03)

Eine betriebsbedingte Änderungskündigung ist wirksam, wenn sich der Arbeitgeber bei einem an sich anerkennenswerten Anlass darauf beschränkt hat, lediglich solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss.

Besonders strenge Voraussetzungen müssen erfüllt sein, wenn bei im Übrigen unveränderten Arbeitsbedingungen, lediglich die Vergütung der Arbeitnehmer gekürzt werden soll. Eine Änderungskündigung ist in diesem Falle nur dann zulässig, wenn alternativ nur eine Reduzierung der Belegschaft oder gar die Betriebsschließung erforderlich wird und die Kosten nicht durch andere Maßnahmen gesenkt werden können (BAG, Urteil vom 12.01.2006 – Az.: 2 AZR 126/05).

Ebenso wie die Beendigungskündigung unterliegt auch die Änderungskündigung umfänglich dem Schriftformerfordernis.

Auch die Änderungskündigung ist unwirksam, wenn im Betrieb ein Betriebsrat besteht und dieser zuvor nicht bzw. nicht ordnungsgemäß angehört worden ist.

Auch bei der betriebsbedingten Änderungskündigung ist eine Sozialauswahl durchzuführen.

Eine ordentliche Änderungskündigung ist ferner unwirksam, wenn das Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers aufgrund tarifvertraglicher oder einzelvertraglichen Regelungen ordentlich unkündbar ist.

Auch bei der Änderungskündigung sind die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Das Bundesarbeitsgericht hat eine Änderungskündigung für unwirksam erklärt, durch welche der Arbeitgeber ein Ziel verfolgt, das er schon durch die Ausübung seines Direktionsrecht erreichen konnte (BAG, Urteil vom - Az.: 2 AZR 368/06).

Mit Urteil vom 15.01.2009 – Az.: 2 AZR 641/07 hat das Bundesarbeitsgericht eine Änderungskündigung für unwirksam erklärt, weil in ihr die neue Tätigkeit nur unzureichend dargestellt worden ist.