

Die Änderungskündigung im Arbeitsrecht

Was ist eine Änderungskündigung?

Die Änderungskündigung ist eine weitere Form der Kündigung. Sie stellt eine **echte Kündigung** dar! Es handelt sich bei der Änderungskündigung nach der gesetzlichen Definition in § 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) um eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses, die mit dem Angebot verbunden wird, das Arbeitsverhältnis unter geänderten - in der Regel schlechteren - Bedingungen fortzusetzen.

Eine Änderungskündigung kommt in Betracht, wenn die Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen nicht mehr möglich ist (aus welchen Gründen auch immer). Sie stellt eine Möglichkeit dar, die Interessen des Arbeitgebers zu wahren, aber auch den Arbeitnehmer vor einer Kündigung zu bewahren.

Aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz folgt, dass eine Änderungskündigung **grundsätzlich Vorrang** vor einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung hat.

Im Übrigen ist nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts eine Änderungskündigung, die nur das Ziel hat, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in ein befristetes umzuwandeln, unwirksam.

Die Voraussetzungen einer Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung besteht aus zwei Teilen:

- einer - ordentlichen oder außerordentlichen - **Kündigung** des bestehenden Arbeitsverhältnisses und
- der Unterbreitung eines „klaren“ **Angebots** zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter geänderten Bedingungen. Das Angebot muss so eindeutig formuliert sein, dass es mit einem einfachen „ja“ oder „nein“ des Arbeitnehmers beantwortet werden kann. Dieses Angebot muss im Zusammenhang mit der Kündigung erfolgen, nicht etwa früher oder später.

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts soll auch eine Kündigung wirksam sein, die unter der Bedingung ausgesprochen wird, dass der Arbeitnehmer das Vertragsangebot nicht annimmt.

Die ordentliche Änderungskündigung

Sofern das **Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung findet**, müssen für eine ordentliche Änderungskündigung – wie für eine normale Kündigung auch – Gründe vorliegen, da sie ansonsten rechtsunwirksam ist. Die Gründe können nach § 1 KSchG in der Person oder dem Verhalten des betroffenen Arbeitnehmers liegen, oder – wie meist – in dringenden betrieblichen Erfordernissen.

Ein Grund für eine personenbedingte Änderungskündigung kann eine Krankheit des Arbeitnehmers sein oder eine altersbedingt nachlassende Leistungsfreiheit. Ein Grund für eine betriebsbedingte Änderungskündigung (praktisch am häufigsten) kann etwa ein Auftragsmangel sein. Eine verhaltensbedingte Änderungskündigung kommt in der Praxis kaum vor; denkbar wäre, dass das beanstandete Verhalten des Arbeitnehmers durch dessen Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz wegfällt.

Wie bei der normalen Kündigung hat auch bei der Änderungskündigung wegen dringenden betrieblichen Erfordernissen eine Sozialauswahl zu erfolgen. Die entscheidenden Kriterien sind dabei vor allem die folgenden: Betriebszugehörigkeit, Alter sowie Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers.

Stellt das Arbeitsgericht fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial gerechtfertigt ist, dann gilt die Änderungskündigung als von Anfang an unwirksam, § 8 KSchG.

[Vgl. zu diesem Absatz weiterführend den Rechtstipp *“Kündigungsschutzklage”*].

Die außerordentliche Änderungskündigung

Bei der außerordentlichen Änderungskündigung will der Arbeitgeber die Änderungen der Arbeitsbedingungen sofort durchsetzen. Sie hat aber in der Praxis kaum Relevanz. Voraussetzung wäre schließlich, dass dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar ist (vgl. hierzu weiterführend den Rechtstipp *„Kündigung“*).

Sie ist zulässig, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen nachweislich unabweisbar notwendig ist und die neuen Bedingungen für den Arbeitnehmer zumutbar sind.

Da das Kündigungsschutzgesetz entsprechend anwendbar ist (§§ 2, 4 S. 2 KSchG), muss der betroffene Arbeitnehmer die Annahme des Änderungsangebots unter Vorbehalt unverzüglich erklären. Ihm steht aber eine Überlegungsfrist zu, um diesbezüglich Rechtsrat einholen zu können.

Möglichkeiten des Arbeitnehmers nach Ausspruch einer Änderungskündigung

Der betroffene Arbeitnehmer hat **drei Möglichkeiten**:

1. Er kann das **Angebot annehmen** (oder einfach nichts machen). Dann wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten bzw. gesetzlichen Kündigungsfrist zu den geänderten Arbeitsbedingungen fortgesetzt. Der Arbeitnehmer kann sich dann aber nicht mehr auf die Vereinbarungen im früheren Arbeitsvertrag berufen.

2. Er kann das **Angebot ablehnen**. Dann wird aus der Änderungskündigung eine Beendigungskündigung, für die der allgemeine Kündigungsschutz gilt. Der Arbeitnehmer kann dann innerhalb von **drei Wochen** nach Zugang der Änderungskündigung **Kündigungsschutzklage** erheben. Das Arbeitsverhältnis endet dann mit Ablauf der arbeitsvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist. Stellt das Arbeitsgericht dann fest, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt war, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen bisherigen Arbeitsplatz. Da aber dann gewöhnlich eine weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht mehr zumutbar ist, wird das Arbeitsverhältnis bei Zahlung einer Abfindung aufgelöst (vgl. hierzu weiterführend den Rechtstipp *“Abfindung”*).

3. Er kann das **Angebot unter dem Vorbehalt annehmen**, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt iSd. § 2 KSchG ist und innerhalb von **drei Wochen** Klage beim Arbeitsgericht erheben. Das Arbeitsverhältnis wird dann fortgesetzt werden, allerdings zunächst unter den geänderten Bedingungen. Stellt das Arbeitsgericht in der Folgezeit fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt war, gelten dann rückwirkend wieder die bisherigen Arbeitsbedingungen und der Arbeitgeber muss den erlittenen Einkommensverlust ausgleichen.

Der Arbeitnehmer muss seine Entscheidung innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung dem Arbeitgeber gegenüber erklären. Will der Arbeitnehmer sich gegen die Änderungskündigung wehren, muss er ebenfalls innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht Änderungskündigungsschutzklage erheben. Bei einer außerordentlichen Änderungskündigung deutlich früher (etwa drei Tage).

Das Arbeitsgericht hat dann zu prüfen, ob die Änderung der Arbeitsbedingungen als solche sachlich gerechtfertigt ist oder nicht. Dabei hat es eine Abwägung der beiderseitigen Interessen vorzunehmen.

Was ist konkret zu tun?

Ein Arbeitnehmer, der von einer Änderungskündigung betroffen ist, sollte die Änderungskündigung unter Vorbehalt akzeptieren. Dann kann er mit einer Änderungsschutzklage die neuen Arbeitsbedingungen gerichtlich überprüfen lassen (soziale Rechtfertigung) und einstweilig weiterarbeiten. Verliert der Arbeitnehmer dann den Prozess, kann er trotzdem zu den neuen Bedingungen weiterarbeiten, gewinnt er, ändert sich arbeitsvertraglich nichts gegenüber vorher.

Der schriftliche **Vorbehalt** könnte dergestalt **formuliert** werden, dass man das Vertragsangebot vom 24.12.2001 unter dem Vorbehalt annimmt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist. Das Arbeitsverhältnis wird dann über die Kündigungsfrist hinaus fortgesetzt.

Der besondere Kündigungsschutz für bestimmte Personengruppen

Wie bei einer normalen Kündigung gelten auch bei der Änderungskündigung besondere Sonderkündigungsvorschriften für Mütter (§ 9 MuSchG), Schwerbehinderte (§§ 15 ff SchwbG), Betriebsratsmitglieder (§ 15 KSchG) sowie bei Massenentlassungen (§ 17 KSchG). Vergleichen sie hierzu bitte eingehend den Rechtstipp *“Kündigungsschutzklage”*.

Ist der Betriebsrat zu beteiligen?

Vor der ordentlichen als auch der außerordentlichen Änderungskündigung ist der Betriebsrat zu hören; ihm sind nach § 102 BetrVG die Gründe für die beabsichtigte Änderung der Arbeitsbedingungen und der Inhalt des Änderungsangebots mitzuteilen.

Da zur Änderungskündigung auch ein neues Vertragsangebot gehört, wie etwa eine Versetzung, kann auch ein Mitwirkungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG in Betracht kommen.

Der Unterschied zum Weisungsrecht – sog. Direktionsrecht

Die Änderungskündigung ist streng zu unterscheiden von dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, also von der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, mit der dieser konkret die zu erbringende Arbeit, aber auch die Ordnung im Betrieb festlegen kann.

Eine Änderungskündigung ist nämlich dann unwirksam, weil nicht erforderlich, wenn der Arbeitgeber die Änderungen der Arbeitsbedingungen auch kraft seines Direktionsrechts hätte ändern können. Das Direktionsrecht stellt in diesem Fall das mildere Mittel dar. Für den Arbeitnehmer stellt sich eine andere Frage, nämlich ob die Weisung noch vom Arbeitsvertrag umfasst wird.

Die einschlägige Vorschrift hinsichtlich der Änderungskündigung lautet:

§ 2 KSchG

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2). Diesen Vorbehalt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.