

Änderungskündigung (Leitsätze)

Anderer Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber muss nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vor jeder ordentlichen Beendigungskündigung von sich aus dem Arbeitnehmer eine beiden Parteien zumutbare Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz auch zu geänderten Bedingungen anbieten.

Der Arbeitgeber muss bei den Verhandlungen mit dem Arbeitnehmer klarstellen, dass bei Ablehnung des Änderungsangebots eine Kündigung beabsichtigt ist, und ihm eine Überlegungsfrist von einer Woche einräumen.

Dieses Angebot kann der Arbeitnehmer unter einem dem [§ 2 KSchG](#) entsprechenden Vorbehalt annehmen; der Arbeitgeber muss dann eine Änderungskündigung aussprechen.

Lehnt der Arbeitnehmer das Änderungsangebot vorbehaltlos und endgültig ab, dann kann der Arbeitgeber eine Beendigungskündigung aussprechen.

Unterlässt es der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer vor Ausspruch einer Beendigungskündigung ein mögliches und zumutbares Änderungsangebot zu unterbreiten, dann ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer einem vor der Kündigung gemachten entsprechenden Vorschlag zumindest unter Vorbehalt zugestimmt hätte.

Dies muss der Arbeitnehmer im Kündigungsprozess vortragen.

Hat er nach Ausspruch der Kündigung ein Änderungsangebot des Arbeitgebers abgelehnt, so bedarf es der tarifrechtlichen Würdigung, ob angenommen werden kann, dass er ein entsprechendes Angebot vor Ausspruch der Kündigung unter Vorbehalt angenommen hätte.

BAG, Urteil vom 27.09.1984, 2 AZR 62/83

Ein „anderer“ Arbeitsplatz im Sinne des § 19 Abs. 2 SchwbG* kann auch ein solcher bei demselben Arbeitgeber sein.

OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 05.04.1989, 13 A 31/88

* Vgl. [§ 89 Abs. 2 SGB IX](#)

In einem Fall, in dem eine Betriebsverlagerung gleichzeitig eine wesentliche Betriebseinschränkung bedeutet, soll die Hauptfürsorgestelle gemäß § 19 Abs. 2 SchwbG* der auf die Betriebseinschränkung zurückzuführenden Kündigung eines Schwerbehinderten zustimmen, wenn ihm ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist.

Die Zumutbarkeit des anderen Arbeitsplatzes wird teilweise von der Angemessenheit umfasst. Nur ein angemessener Arbeitsplatz kann auch zumutbar sein. Anders als die Angemessenheit, die sich nur auf die Bedingungen der Arbeit und des Arbeitsplatzes selbst bezieht, stellt die Zumutbarkeit auf alle Umstände ab, also auch auf die Verhältnisse in der neuen Umgebung wie die zu erwartende Zusammenarbeit und die Betreuung des Schwerbehinderten an dem neuen Arbeitsplatz, die verkehrsmäßige Verbindung zur neuen Arbeitsstätte, die Folgekosten und nicht zuletzt die finanzielle, soziale und familiäre Situation des Schwerbehinderten.

OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 28.11.1996, 12 A 10457/96

* Vgl. [§ 89 Abs. 2 SGB IX](#)

Anspruch auf Vertragsänderung

Der Arbeitgeber muss nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vor jeder ordentlichen und außerordentlichen Beendigungskündigung von sich aus dem Arbeitnehmer eine beiden Parteien zumutbare Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz auch zu geänderten Bedingungen anbieten.

BAG, Urteil vom 27.09.1984, 2 AZR 62/83

Trifft der Arbeitgeber die Entscheidung, statt einer Teilzeitkraft wegen der Ausdehnung des Beschäftigungsvolumens eine Vollzeitkraft einzusetzen, hat er der bislang beschäftigten Teilzeitkraft zunächst eine Vertragsänderung zur Ausdehnung der Arbeitszeit anzubieten.

Ohne ein solches Änderungsangebot ist die gegenüber der Teilzeitkraft ausgesprochene Kündigung nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sozialwidrig, es sei denn, es besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür, dass die Teilzeitkraft dieses Änderungsangebot auch unter Druck der bevorstehenden Kündigung nicht angenommen hätte.

LAG Berlin, Urteil vom 10.09.1996, 12 Sa 66/96

Ist der infolge eines Betriebsunfalls schwerbehinderte Arbeitnehmer nicht mehr in der Lage, seine bisherige vertraglich geschuldete Tätigkeit auszuüben, und steht dem Arbeitgeber ein freier Arbeitsplatz zur Verfügung, auf dem eine den Fähigkeiten und Kenntnissen des Arbeitnehmers entsprechende Beschäftigung möglich ist, so ist dem Arbeitnehmer der Abschluss eines Arbeitsvertrags zu den betriebsüblichen Bedingungen anzubieten, der die dem Schwerbehinderten mögliche Arbeitsaufgabe zum Inhalt hat.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für den Schwerbehinderten einen zusätzlichen Arbeitsplatz einzurichten. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber eine Teilbetriebsstilllegung durchführt, auf deshalb mögliche betriebsbedingte Kündigungen aus sozialen Gründen verzichtet und die von der Stilllegung betroffenen Arbeitnehmer über seinen eigentlichen Personalbedarf hinaus beschäftigt.

BAG, Urteil vom 28.04.1998, 9 AZR 348/97

Außerordentliche Änderungskündigung

Nach Zugang einer außerordentlichen Änderungskündigung des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer unverzüglich zu erklären, ob er das Änderungsangebot ablehnt oder es mit dem in [§ 2 KSchG](#) bezeichneten Vorbehalt annimmt.

Allein die sofortige widerspruchslose Weiterarbeit des Arbeitnehmers auf dem ihm mit der fristlosen Kündigung angebotenen neuen Arbeitsplatz ist jedenfalls in der Regel so lange nicht als vorbehaltlose Annahme des Änderungsangebots und damit als Verzicht auf die Geltendmachung der Unwirksamkeit der außerordentlichen Änderungskündigung zu verstehen, wie der Arbeitnehmer noch rechtzeitig, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, einen Vorbehalt entsprechend § 2 KSchG erklären kann.

BAG, Urteil vom 27.03.1987, 7 AZR 790/85

Einschränkung der Ermessensentscheidung des Integrationsamts

Die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zu einer Änderungskündigung erfasst auch den Fall einer Beendigungskündigung.

Die Angemessenheit im Sinne des § 19 Abs. 2 SchwbG* bezieht sich auf die Bedingungen der Arbeit und des Arbeitsplatzes selbst, während die Zumutbarkeit auf alle Umstände abstellt.

OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.12.1996, 12 A 10457/96

* Vgl. [§ 89 Abs. 2 SGB IX](#)

Entgeltkürzung

Bei der Prüfung, ob ein dringendes betriebliches Erfordernis zu einer Entgeltkürzung durch Änderungskündigung besteht, ist auf die wirtschaftliche Situation des Gesamtbetriebs, nicht eines unselbständigen Betriebsteils abzustellen.

Ist eine Entgeltkürzung mittels Änderungskündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt, so ist der Arbeitgeber regelmäßig nicht berechtigt, einzelne Arbeitnehmer, auch nicht die Arbeitnehmer einer mit Verlust arbeitenden Abteilung, herauszugreifen und ihr Entgelt einschneidend zu kürzen, während das Entgelt der überwiegenden Mehrzahl der Belegschaft unangetastet bleibt.

Wird eine Entgeltkürzung nur mit vorübergehenden wirtschaftlichen Verlusten begründet, müssen die Arbeitnehmer jedenfalls billigerweise keine Entgeltsenkung auf Dauer hinnehmen.

BAG, Urteil vom 20.08.1998, 2 AZR 84/98

Korrigierende Rückgruppierung

Der Arbeitgeber genügt seiner Darlegungslast für den die korrigierende Rückgruppierung auslösenden Irrtum, wenn er darlegt, bei der ursprünglichen Eingruppierung sei ein Qualifizierungsmerkmal als erfüllt angesehen worden, das es in der betreffenden Fallgruppe nicht gibt.

BAG, Urteil vom 18.02.1998, 4 AZR 581/96

Dem Arbeitgeber, der mit einzelnen Arbeitnehmern einzelvertraglich eine höhere Vergütung vereinbart hat, als sie dem betrieblichen Niveau entspricht, ist es verwehrt, unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz diese Vergütung dem Lohn der übrigen Arbeitnehmer anzupassen, mit denen er eine solche höhere Lohnvereinbarung nicht getroffen hat.

BAG, Urteil vom 01.07.1999, 2 AZR 826/98

Sozialauswahl

Das Gebot der ausreichenden Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers gilt auch für betriebsbedingte Änderungskündigungen.

Für die Frage der in die Sozialauswahl einzubeziehenden vergleichbaren Arbeitnehmer kommt es bei einer Änderungskündigung nicht darauf an, ob die betreffenden Arbeitnehmer nach ihren bisherigen Tätigkeiten miteinander verglichen werden können und damit auf ihren innegehabten Arbeitsplätzen gegeneinander austauschbar sind. Hinzu kommen muss, dass diese Arbeitnehmer auch für die Tätigkeit, die Gegenstand des Änderungsangebots ist, wenigstens annähernd gleich geeignet sind. Die Austauschbarkeit muss sich also auch auf den mit der Änderungskündigung angebotenen Arbeitsplatz beziehen.

Bei Änderungskündigungen ist im Rahmen der sozialen Auswahl auch zu prüfen, welcher der vergleichbaren Arbeitnehmer durch die angebotenen neuen Arbeitsbedingungen schwerer belastet wird.

BAG, Urteil vom 13.06.1986, 7 AZR 623/84

Unrentable Betriebsabteilung

Bei der Prüfung, ob ein dringendes betriebliches Erfordernis zu einer Änderung der Arbeitsbedingungen besteht, ist auf die wirtschaftliche Situation des Gesamtbetriebs und nicht nur die eines unselbständigen Betriebsteils abzustellen.

Die Unrentabilität einer unselbständigen Betriebsabteilung stellt dann ein dringendes betriebliches Erfordernis dar, wenn sie auf das wirtschaftliche Ergebnis des Gesamtbetriebs durchschlägt und ohne Anpassung der Personalkosten Beendigungskündigungen nicht zu vermeiden wären.

Eine betriebsbedingte Änderungskündigung, die eine sonst erforderlich werdende Beendigungskündigung – z.B. wegen Stilllegung des Gesamtbetriebs oder einer Betriebsabteilung – vermeidet, ist grundsätzlich möglich. Die Anforderungen an eine solche Änderungskündigung sind nicht geringer anzusetzen als die Anforderungen an eine Beendigungskündigung wegen beabsichtigter (Teil-) Betriebsstilllegung.

BAG, Urteil vom 12.11.1998, 2 AZR 91/98

Vermeidung einer betriebsbedingten Beendigungskündigung

Bei der Prüfung, ob ein dringendes betriebliches Erfordernis zu einer Änderung der Arbeitsbedingungen einzelner Arbeitnehmer besteht (§§ 2, 1 Abs. 2 KSchG), ist auf die wirtschaftliche Situation des Gesamtbetriebs und nicht nur die eines unselbständigen Betriebsteils abzustellen. Die Unrentabilität einer unselbständigen Betriebsabteilung stellt dann ein dringendes betriebliches Erfordernis dar, wenn sie auf das wirtschaftliche Ergebnis des Gesamtbetriebs durchschlägt und ohne Anpassung der Personalkosten Beendigungskündigungen nicht zu vermeiden wären. Eine betriebsbedingte Änderungskündigung, die eine sonst erforderlich werdende Beendigungskündigung – z.B. wegen Stilllegung des Gesamtbetriebs oder einer Betriebsabteilung – vermeidet, ist grundsätzlich möglich. Die Anforderungen an eine solche Änderungskündigung sind nicht geringer anzusetzen als die Anforderungen an eine Beendigungskündigung wegen beabsichtigter (Teil-) Betriebsstilllegung.

BAG, Urteil vom 12.11.1998, 2 AZR 583/97

Vorrang des Direktionsrechts vor Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung ist in der Regel dann unwirksam, wenn die vom Arbeitgeber beabsichtigte Änderung der Arbeitsbedingungen kraft Ausübung des Direktionsrechts herbeigeführt werden kann.

Eine unwirksame Änderungskündigung kann in die Ausübung des Direktionsrechts umgedeutet werden.

LAG Berlin, Urteil vom 29.11.1999, 9 Sa 1277/99

Wirtschaftliche Notsituation

Beabsichtigt der Arbeitgeber wegen einer wirtschaftlichen Notsituation des Betriebs die Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld an alle Beschäftigten durch Ausspruch einer Änderungskündigung einzustellen, hat die Hauptfürsorgestelle im vorgeschalteten Kündigungsschutzverfahren nach dem Schwerbehindertengesetz die arbeitsrechtliche Wirksamkeit der Änderungskündigung und die Frage der Sozialwidrigkeit nicht zu prüfen.

VG Karlsruhe, Urteil vom 10.09.1998, 5 K 1082/98

Aktualisiert: 01.02.2003