

Betriebsbedingte Änderungskündigung - wie viel schlechter dürfen die neuen Arbeitsbedingungen sein?

*von Ralph Jürgen Bährle, Rechtsanwalt,
Bährle & Partner, Mannheim/Nothweiler*

Betriebliche Erfordernisse für eine betriebsbedingte Kündigung im Sinne des § 1 Absatz 2 KSchG können sich aus innerbetrieblichen Umständen - Unternehmerentscheidungen wie z. B. Rationalisierungsmaßnahmen, Umstellung oder Einschränkung der Produktion oder von Arbeitsabläufen – ergeben. Die Kündigung folgt auf eine durch wirtschaftliche oder technische Entwicklungen veranlasste Entscheidung des Arbeitgebers. Diese unternehmerische Entscheidung hinsichtlich der Unternehmensorganisation begründet ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Absatz 2 KSchG, wenn sie sich konkret auf die Einsatzmöglichkeiten des gekündigten Arbeitnehmers auswirken.

Die getroffene unternehmerische Entscheidung darf von den Gerichten nicht auf ihre rechtliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit überprüft werden, sondern nur darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist.

Aber auch in den Fällen, in denen eine unternehmerische Entscheidung zu einem betriebsbedingten Wegfall eines Arbeitsplatzes führt, kann der Arbeitgeber nicht sofort eine betriebsbedingte Kündigung aussprechen, wenn er verhindern will, dass diese Kündigung als sozial ungerechtfertigt angesehen wird. Die betriebsbedingte Kündigung ist unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit nur dann als ultima ratio erlaubt, wenn der zu kündigende Arbeitnehmer nicht an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens auch zu veränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt werden kann.

Kann der Arbeitnehmer zu veränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt werden, muss der Arbeitgeber an Stelle der Beendigungskündigung eine Änderungskündigung aussprechen.

Die Arbeitsbedingungen können auch verschlechtert werden

Eine Änderungskündigung darf nur in „Extremfällen“ unterbleiben. Ein solcher Extremfall liegt vor, wenn der Arbeitgeber bei vernünftiger Betrachtung nicht mit einer Annahme des neuen Vertragsangebots durch den Arbeitnehmer rechnen konnte und ein derartiges Angebot beleidigenden Charakter gehabt hätte. Eine solche Situation kann zum

Beispiel dann entstehen, wenn der betroffene Arbeitnehmer auf dem in Frage kommenden freien Arbeitsplatz so weiter in der Personalhierarchie zurück gestuft werden würde, dass seine ihm bisher unterstellten Mitarbeiter ihm nunmehr Weisungen erteilen könnten.

Ein – aus Sicht des Arbeitgebers – erheblich schlechteres Angebot muss auch gemacht werden, wenn der Arbeitgeber der Ansicht ist, mit dem zu erzielenden Einkommen könne der Arbeitnehmer seine Familie nicht ernähren oder er verdiene weniger, als wenn er Sozialleistungen – z. B. Arbeitslosengeld – erhalten würde. Ist das finanziell erheblich schlechtere Angebot die einzige Alternative zu einer Beendigungskündigung, dann muss der Arbeitgeber dieses Angebot machen. Denn der Arbeitnehmer soll selbst entscheiden können, ob er eine Weiterbeschäftigung unter den angebotenen, erheblich verschlechterten Arbeitsbedingungen für zumutbar hält oder nicht. Der Arbeitnehmer kann seine eigenen – dem Arbeitgeber nicht unbedingt bekannten – Gründe haben, auch auf ein erheblich schlechteres Angebot einzugehen, wenn er damit seinen Arbeitsplatz erhalten kann.

Gibt es mehrere freie Arbeitsplätze, auf denen der Arbeitnehmer zu verschlechterten Arbeitsbedingungen eingesetzt werden könnte, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den freien Arbeitsplatz im Wege der Änderungskündigung anzubieten, der den bisherigen Arbeitsbedingungen am nächsten kommt.

Voraussetzung für das Angebot eines anderen Arbeitsplatzes im Wege einer Änderungskündigung – auch mit verschlechterten Arbeitsbedingungen - ist allein, dass ein Arbeitsplatz zum Kündigungszeitpunkt frei war oder alsbald frei geworden wäre und diese freie Stelle unter Berücksichtigung der Qualifikation des Arbeitnehmers einerseits sowie des Stellenprofils des zu besetzenden Arbeitsplatzes andererseits die einzige Alternative zu einer ansonsten auszusprechenden Änderungskündigung ist.

Wo ist die Untergrenze?

Arbeitgeber kommen – wenn im Zeitpunkt der Kündigung ein freier, für den Arbeitnehmer geeigneter Arbeitsplatz vorhanden ist – um eine Änderungskündigung kaum noch herum. Da es dem Arbeitnehmer überlassen bleiben soll, zu entscheiden, welche verschlechterten Arbeitsbedingungen er noch als zumutbar ansieht, wird nur in seltenen Fällen ein absoluter Extremfall vorliegen, in dem Arbeitgeber eine

Änderungskündigung unterlassen kann.

Es gibt keine absolute Untergrenze bei der Vergütung noch bei der Arbeitszeit noch in der hierarchischen Position – außer dem oben beschriebenen Fall der Herabstufung eines Weisungsbefugten zum Weisungsempfänger. Allein eine hierarchische Rückstufung und/oder erhebliche Vergütungseinbußen machen den Sachverhalt noch nicht zu einem Extremfall.

Im Kündigungsschutzprozess über eine ausgesprochene Beendigungskündigung kann allerdings – in einer rückwirkenden Betrachtung – das Verhalten des gekündigten Arbeitnehmers nach der Kündigung die Ansicht des Arbeitgebers, es habe ein Extremfall vorgelegen, der dem Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung auf dem einzigen freien Arbeitsplatz unzumutbar macht. Nämlich dann, wenn der Arbeitnehmer von einem freien Arbeitsplatz weiß, der in der Hierarchie weit von seiner bisherigen Stelle entfernt ist, und sich nicht auf diesen zeitnah zur Kündigung beruft. Ein derartiges Verhalten des Arbeitnehmers wird zu seinen Lasten ausgelegt. Aus ihm wird geschlossen, dass der Arbeitnehmer selbst die Beschäftigung auf diesem Arbeitsplatz gar nicht ins Auge gefasst hat und deswegen ein entsprechendes Änderungsangebot des Arbeitgebers abgelehnt hätte.

Der richtige Weg

Nur in absoluten Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber auf den Ausspruch einer Änderungskündigung anstelle einer betriebsbedingten Beendigungskündigung verzichten, wenn im Unternehmen ein für den von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmer geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Schlechtere Arbeitsbedingungen – in finanzieller oder hierarchischer Sicht – stehen der Pflicht zum Ausspruch einer Änderungskündigung nicht entgegen. Das schlechtere Angebot im Wege einer Änderungskündigung kann nur unterbleiben, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schon vorher deutlich signalisiert hat, dass er auf keinen Fall zu diesen Bedingungen weiterarbeiten werde.

Betriebsbedingte Änderungskündigung – Wie viel schlechter dürfen die neuen Arbeitsbedingungen sein?, erschienen in: Das Recht der Wirtschaft (RdW), Steuer- und Rechtsfragen in Kurzberichten, Heft 22, 2007, Seite XIX, Herausgeber: Richard Boorberg Verlag,

Stuttgart

Dieser Beitrag sowie die Zeitschrift RdW und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Nachdruck - auch auszugsweise - so wie jede andere Verwertung bedürfen - sofern sie nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen sind - der Zustimmung des Autors und des Verlages. Darunter fallen insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung jeder Art und die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

[Zur Bestellung der RdW-Hefte und der Broschüren direkt beim Boorberg Verlag.](#)