

Kündigung Teil 1: Die Änderungskündigung

Bei einer Änderungskündigung handelt es sich um eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses, die mit dem Angebot verbunden wird, das Arbeitsverhältnis unter veränderten –in der Regel schlechteren- Bedingungen fortzusetzen. Aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit folgt, dass die Änderungskündigung grundsätzlich Vorrang vor einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung hat.

Grundsätzlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen während des laufenden Vertragsverhältnisses jederzeit einvernehmlich handhaben und –wenn beide Seiten wollen – vertraglich auch verändern. Für den Arbeitgeber ist eine Änderungskündigung erst dann notwendig, wenn er eine Veränderung der Arbeitsbedingungen wünscht, die er aus arbeitsrechtlichen Gründen nicht mehr einseitig gegen den Willen des Arbeitnehmers im Wege des Weisungsrechts anordnen darf.

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.

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 in dringenden betrieblichen Erfordernissen.

Bei der außerordentlichen Änderungskündigung will der Arbeitgeber die Änderungen der Arbeitsbedingungen sofort durchsetzen. Sie hat aber in der Praxis kaum Relevanz. Voraussetzung ist, dass dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar ist. 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 annehmen. Ihm steht aber eine Überlegungsfrist zu, um diesbezüglich Rechtsrat einholen zu können.

Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers nach Ausspruch einer Änderungskündigung:

Sofern das Arbeitsverhältnis unter das Kündigungsschutzgesetz fällt, hat der Arbeitnehmer insgesamt vier Möglichkeiten, auf eine Änderungskündigung des Arbeitgebers zu reagieren:

1. Der Arbeitnehmer kann das Änderungsangebot ohne Vorbehalt annehmen. Das Arbeitsverhältnis besteht zu geänderten Bedingungen fort. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall seine Vorstellungen vollständig durchgesetzt.
2. Der Arbeitnehmer kann das Änderungsangebot ablehnen und die Kündigung hinnehmen. Das Arbeitsverhältnis endet.
3. Der Arbeitnehmer kann die Änderung der Arbeitsbedingungen auch ablehnen. Er kann dann innerhalb einer Frist von drei Wochen ab Zugang der Kündigung bei dem Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erheben. Ist die Kündigungsschutzklage rechtzeitig erhoben und sind die vom Arbeitgeber verlangten Änderungen der Arbeitsbedingungen sozial nicht gerechtfertigt (§ 2 KSchG), gewinnt der Arbeitnehmer die Kündigungsschutzklage. Das Arbeitsverhältnis besteht dann zu unveränderten Arbeitsbedingungen fort. Verliert der Arbeitnehmer, ist das Arbeitsverhältnis beendet. Der Arbeitnehmer befindet sich in einer Alles-oder-Nichts-Situation.

4. Der Arbeitnehmer kann die vom Arbeitgeber gewünschte Änderung der Arbeitsbedingungen aber auch **unter dem Vorbehalt annehmen**, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 2 KSchG). Diesen Vorbehalt muss der Arbeitnehmer innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären (§ 2 Satz 2 KSchG). Der Arbeitnehmer muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eine Änderungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erheben und die Feststellung verlangen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist (§4 Satz 2 KSchG). Gewinnt der Arbeitnehmer die Änderungsschutzklage, besteht das Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen fort. Verliert der Arbeitnehmer, besteht sein Arbeitsverhältnis zu den geänderten Arbeitsbedingungen fort.
Es ist von allergrößter Wichtigkeit, dass die beiden oben genannten gesetzlichen Fristen von jeweils drei Wochen beachtet werden.

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.

Typische Maßnahmen, die der Arbeitgeber gegen den Willen des Arbeitnehmers in der Regel nicht mehr durchführen kann, sind zum Beispiel:

- Zuweisung einer vertraglich nicht vorgesehenen Arbeitsaufgabe, wenn der Vertrag keine entsprechende Versetzungsklausel hat.
- Die Herabsetzung oder Kürzung von Arbeitsstunden, wenn dies weder im Arbeitsvertrag noch in kollektivrechtlichen Regelungen erlaubt ist.
- Die Kürzung der Arbeitsvergütung, wenn dies im Arbeitsvertrag oder kollektivrechtlichen Regelungen nicht ausnahmsweise erlaubt ist.

Weitere Informationen zu diesem Thema (Kündigung und Kündigungsschutz, Direktionsrecht des Arbeitgebers) und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/91357-10
E-mail: ra-preidel@t-online.de**