



## Änderung von Arbeitsbedingungen durch betriebsbedingte Änderungskündigung

Umstrukturierungen in Unternehmen sollen in der Regel der Effizienzverbesserung dienen. Fest eingeplant sind dabei oft Reduzierungen von Personalkosten, die über Maßnahmen zur Änderung des Tätigkeitsbereichs, der Arbeitszeit und des Entgelts erreicht werden sollen. In diesem Zusammenhang ist ein Blick auf die aktuellen arbeitsrechtlichen Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen der betriebsbedingten Änderungskündigung interessant.

Tarifliche Arbeitsbedingungen – wie etwa die Vergütung, die auf einer beiderseitigen Tarifbindung beruhen, können nicht mit einer (betriebsbedingten) Änderungskündigung verändert werden. Dies ergibt sich aus der unmittelbar zwingenden Wirkung eines Tarifvertrages. Dieser Änderungsschutz gilt allerdings nicht für Arbeitsverhältnisse, auf die der entsprechende Tarifvertrag nur aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme im Arbeitsvertrag angewendet wird. Ist im Übrigen eine ordentliche Beendigungskündigung durch Tarifvertrag ausgeschlossen, gilt dies regelmäßig auch für die Änderungskündigung.

### Direktionsrechte und Änderungsvorbehalte gehen vor

Bevor der Arbeitgeber über Änderungskündigungen nachdenkt, sollte er die Möglichkeiten prüfen, bestehende Arbeitsbedingungen aufgrund seines Direk-

tions- oder Weisungsrechts zu ändern. Dabei hängt der Umfang des Direktionsrechts in erster Linie von Vereinbarungen getroffen wurden. Dies gilt insbesondere für den Ort, die Zeit und die Art der Arbeitsleistung. So ist eine Änderungskündigung nach überwiegender Auffassung bereits dann unwirksam, wenn die angestrebte Vertragsänderung ohne weiteres durch Ausübung des Weisungsrechts erreicht werden kann. Allerdings handelt der Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig, wenn er sich in Zweifelsfällen, in denen über den Umfang des Direktionsrechts ein Streit besteht, für den Ausspruch einer Änderungskündigung entscheidet. In den kündigungsgeschützten Kernbereich des Arbeitsverhältnisses etwa darf das Direktionsrecht nicht eingreifen. Dazu gehören insbesondere die vereinbarte Vergütung und die Arbeitszeit. So wurde in der Rechtspre-

chung die Versetzung einer Verkäuferin von der Kinder- in die Herrenabteilung als vom Direktionsrecht umfasst angesehen. Gleiches gilt für einen Filialleiter, der nicht für einen bestimmten Ort eingestellt und in eine andere Filiale versetzt wurde.

Dagegen erlaubt das Weisungsrecht nicht die Zuweisung einer hierarchisch geringerwertigen Tätigkeit, selbst wenn dafür das gleiche Entgelt gezahlt werden sollte.

Das dem Arbeitgeber zustehende Weisungsrecht kann auch durch bereits im

Anzeige

**Mitarbeiterbefragungen  
online durchführen:**

**2ask**  
[www.2ask.de](http://www.2ask.de)

## Arbeitsrecht

Arbeitsvertrag enthaltene Widerrufs- oder Änderungsvorbehalte erweitert werden. So kann ein Widerrufsvorbehalt vorsehen, dass Zusatzleistungen/Zulagen, die mit einer bestimmten Tätigkeit verbunden sind, wieder entzogen werden können. Auch kann einem Mitarbeiter durch einen Versetzungsvorbehalt eine andere zumutbare Tätigkeit zugewiesen werden. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitgeber von Änderungsvorbehalten nicht nach freiem Belieben Gebrauch machen kann, sondern nur im Rahmen billigen Ermessens, das gerichtlich nachprüfbar ist.

### Prüfung in zwei Stufen

Die Arbeitsgerichte prüfen die soziale Rechtfertigung einer betriebsbedingten Änderungskündigung in zwei Stufen.

- In einem ersten Schritt wird festgestellt, ob für die angestrebte Vertragsänderung oder das Änderungsangebot dringende betriebliche Erfordernisse gegeben sind.
- Liegt ein (Änderungs-)Kündigungsgrund vor, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) des Weiteren zu prüfen, ob sich der Arbeitgeber darauf beschränkt hat, nur solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss.

Die Änderung der Arbeitsbedingungen muss auf der Grundlage eines unternehmerischen Konzepts erfolgen. Dabei prüfen die Arbeitsgerichte im Streitfall, ob die Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung die Änderungskündigung unvermeidbar macht oder ob das unternehmerische Konzept nicht auch durch andere Maßnahmen – etwa durch Kurzarbeit oder den Abbau von Überstunden – verwirklicht werden kann. Nach der Rechtsprechung des BAG ist ein Arbeitgeber nicht verpflichtet, in jedem Fall und ohne Rücksicht auf eine einschlägige Organisationsentscheidung anstelle mehrerer Änderungskündigungen eine geringere Anzahl von Beendigungskündigungen auszusprechen.

Die Zumutbarkeitsprüfung der zweiten Stufe ist nicht mehr vorzunehmen, wenn die bisherige Beschäftigungsmöglich-

keit entfallen ist und nur die Weiterbeschäftigung auf einem anderen angebotenen, nicht gleichwertigen Arbeitsplatz in Betracht kommt. Denn der Arbeitgeber kann nur die Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten, die er hat.

### Änderung des Entgelts

Eine Änderungskündigung zur Minderung der Entgelte ohne entsprechende Organisationsänderung kann nach der Rechtsprechung des BAG ausnahmsweise wegen wirtschaftlicher Existenzgefährdung gerechtfertigt sein. Dies ist dann der Fall, wenn die Beibehaltung des bisherigen Entgelts die zeitnahe Betriebsschließung oder eine Personalreduzierung zur zwingenden Folge hätte. Aus einem Sanierungskonzept muss hervorgehen, dass wirklich alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, eine Entgeltminderung also unumgänglich ist. Eine Änderungskündigung, mit der das Entgelt des Mitarbeiters lediglich zum Zwecke der Rentabilitätsverbesserung gekürzt werden soll, ist damit unzulässig, wenn der Betrieb ansonsten nicht wirtschaftlich gefährdet ist. Selbst in einem unrentablen Betriebsteil ist eine betriebsbedingte Änderungskündigung nur dann gerechtfertigt, wenn das wirtschaftliche Ergebnis auf den Gesamtbetrieb durchschlägt und ohne Anpassung der Personalkosten Beendigungskündigungen nicht zu vermeiden wären. Dabei darf die angestrebte Lohnminderung nicht auf die Mitarbeiter des defizitären Betriebsteils beschränkt werden. Änderungskündigungen zur Anpassung vertraglicher Nebenabreden (Fahrkostenzuschuss, Mietkostenzuschuss) an geänderte Umstände unterliegen nach aktueller Rechtsprechung des BAG nicht den gleichen strengen Maßstäben wie im Fall von Entgeltabsenkungen (BAG 27.03.2003 AP KSchG 1969 § 2 Nr. 72).

Ein anderer für die Praxis bedeutsamer Fall stellt die infolge eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB im Verhältnis des Stammbetriebes zum übernommenen Betriebsteil entstandene unterschiedliche Lohnstruktur dar. Das BAG vertritt dazu die Ansicht, dass Änderungskündigungen nicht gerechtfertigt sind, wenn unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz eine Lohngleichheit erreicht werden soll. Die Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen kann nicht auf die Beseitigung von Ungleichbehandlungen gestützt werden.

### Änderung der Arbeitszeit

Es gehört zur unternehmerischen Entscheidungsfreiheit, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsstruktur und damit auch die Arbeitszeit im Betrieb ändert. Eine solche Gestaltungsentscheidung darf allerdings nicht willkürlich oder missbräuchlich sein. So kann durch Änderungskündigungen auf mehr Teilzeitbeschäftigungen umgestellt werden, wenn die vorhandene Arbeitsmenge in geringerer Zeit erledigt werden kann. Umgekehrt ist es auch möglich, statt einer Teilzeitkraft eine Vollzeitkraft zu beschäftigen oder zwei Halbtagsstellen in eine

**Fortbildung in Vollzeit**

**Personalfachkaufmann/-frau IHK**  
Beginn: 04.07.-30.09.2005

Weitere Lehrgänge, z.B.:

**Tourismusfachwirt/in IHK**  
**Medienfachwirt/in IHK**  
**Betriebswirt/in IHK**

 **F+U Unternehmensgruppe gGmbH**  
Heidelberg · Berlin · Erfurt · Chemnitz · Göttingen · Wien

 **Betriebswirtschaftliches Fortbildungszentrum**  
Hauptstr. 1 · 69117 Heidelberg · Tel.: 0800/5850400 · 06221/9120-35  
Fax 06221-23452 · E-mail: intacc@fuu.de · www.fuu.de

Ganztagsstelle umzuwandeln. Dabei hat der Arbeitgeber den beschäftigten Teilzeitkräften die Vertragsänderung im Hinblick auf die Vollzeitbeschäftigung vorher anzubieten. Anderenfalls ist die Änderungskündigung gegenüber der Teilzeitkraft sozialwidrig. Auch kann als Folge einer unternehmerischen Entscheidung von Einschicht- auf Mehrschichtbetrieb umgestellt werden. In jedem Fall aber hat der Arbeitgeber bei der Änderung der Arbeitszeit stets die gesetzlichen und gegebenenfalls tarifvertraglichen Grenzen zu beachten, vor allem das Diskriminierungsverbot gegenüber Teilzeitkräften nach § 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz.

### Änderung des Tätigkeitsbereiches

Fehlt im Arbeitsvertrag ein Versetzungsvorbehalt, ist eine Änderung der Tätigkeit des Mitarbeiters durch eine Änderungskündigung in Betracht zu ziehen. Durch Personalreduzierung und damit verbundene Organisationsänderungen können sich die inhaltlichen Anforderungen an bestimmte Arbeitsplätze verändern. So kann etwa die Abstufung eines Abteilungsleiters zum Sachbearbeiter zulässig sein, wenn kein anderer vergleichbarer Arbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung steht. Allerdings sind die freien anderen Arbeitsplätze im Zusammenhang mit der jeweiligen Entgelthöhe zu sehen. Sind im Vergleich zur bisherigen Tätigkeit nur minderwertige Beschäftigungsmöglichkeiten vorhanden und werden diese angeboten, dürfte eine Änderungskündigung nicht wegen Unzumutbarkeit der angebotenen Änderung unwirksam sein. Nach überwiegender Ansicht ist die Unzumutbarkeit an den Möglichkeiten des Arbeitgebers zu messen.

Auch die Wahl des Betriebsstandortes gehört zur unternehmerischen Entscheidungsfreiheit, etwa im Fall von Arbeitsplatzverlagerungen. Sind die Beschäftigungsmöglichkeiten am bisherigen Standort weggefallen, wird die Verset-

zung an den neuen Betriebsitz in der Regel zumutbar und damit die Änderungskündigung gerechtfertigt sein. Eventuelle Unzumutbarkeiten wegen einer längeren Fahrzeit kann der Arbeitgeber durch entsprechende Zuschüsse abmildern.

### Die Sozialauswahl gilt auch für die Änderungskündigung

Im Fall einer betriebsbedingten Änderungskündigung kommt es bei der Sozialauswahl nicht auf die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an. Es ist vielmehr zu prüfen, wie sich die angestrebte Vertragsänderung auf den sozialen Status vergleichbarer Arbeitnehmer auswirkt. So kann bei der Veränderung der Arbeitszeit als Kriterium für die Sozialauswahl von Bedeutung sein, ob der Arbeitnehmer schulpflichtige Kinder zu versorgen hat. Gibt es einen Betriebsrat, ist darauf zu achten, dass im Fall einer betriebsbedingten Änderungskündigung seine Beteiligungsrechte gewahrt werden. Es ist zunächst eine Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG durchzuführen. Ist mit der Änderungskündigung zugleich eine Versetzung und/oder Umgruppierung verbunden, ist der Betriebsrat zusätzlich nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu unterrichten und es ist seine Zustimmung einzuholen.



**Autor**

**Dr. Dennis Bredehorn,**  
Rechtsanwalt, Kanzlei  
Amsler, Czempel,  
Schreiber, Berlin,  
berlin@acsBeratung.de

## Karriereservice und Stellenmarkt

### Fach- und Führungskräfte Chemie

Wir unterstützen Sie bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen der Chemie. Ob Sie Berufseinsteiger oder erfahrene Experten suchen, wir bieten Ihnen verschiedene Wege, um Kontakte zu Chemikern, Chemieingenieuren und Absolventen verwandter Disziplinen zu knüpfen:

- Stellenangebote im Internet und in den „Nachrichten aus der Chemie“, der wichtigsten Fachzeitschrift des deutschsprachigen Raumes
- Bewerberdatenbank mit qualifizierten Fach- und Führungskräften
- Jobbörsen und Vortragsveranstaltungen

GDCh-Karriereservice  
und Stellenmarkt

Postfach 90 04 40  
60444 Frankfurt am Main

Tel. 0 69/79 17-665  
Fax 0 69/79 17-322  
E-Mail: karriere@gdch.de

[www.gdch.de/karriere](http://www.gdch.de/karriere)