Recht

Die Änderungskündigung

vbw

Info Recht
Stand: Oktober 2026

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Arbeitsbedingungen rechtssicher anpassen

Mit der Änderungskündigung passt der Arbeitgeber ein bestehendes Arbeitsverhältnis an veränderte wirtschaftliche Umstände an. Er braucht dafür nicht die Zustimmung des Arbeitnehmers. Ist die Änderungskündigung wirksam, dann entscheidet der Arbeitnehmer: setzt er es zu den neuen Bedingungen fort oder akzeptiert er das Ende des Arbeitsverhältnisses.

Beim Aussprechen von Änderungskündigungen entstehen erhebliche Rechtsunsicherheiten. Die Rechtsprechung bietet dafür kein klares Gesamtkonzept. Unsere Broschüre berücksichtigt die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Sie zeigt Ihnen, wie Sie bei anstehenden Änderungskündigungen richtig vorgehen.

Bertram Brossardt
07. Oktober 2026

Inhalt

1 Begriff und Wirksamkeitsvoraussetzungen der Änderungskündigung 1

1.1 Änderungskündigung und Direktionsrecht 1

1.2 Vorsorgliche Änderungskündigung 2

1.3 Sonstige Möglichkeiten der Vertragsänderung 2

1.4 Zulässige Gegenstände der Änderungskündigung 3

1.5 Voraussetzungen für eine Änderungskündigung 4
1.5.1 Form der Kündigungserklärung 4
1.5.2 Form, Zeitpunkt und Bestimmtheit des Änderungsangebotes 5
1.5.3 Kündigungs- und Sonderkündigungsschutz 6
1.5.4 Massenentlassungsanzeige 7

1.6 Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers 7
1.6.1 Annahme 8
1.6.2 Ablehnung 8
1.6.3 Annahme unter Vorbehalt 9

1.7 Auslegung einer Bezugnahmeklausel und allgemeiner Vertragsbedingungen nach Änderungskündigung 10

2 Vorrang der Änderungskündigung vor der Beendigungskündigung 12

2.1 Verhältnismäßigkeitsgrundsatz bei der Änderungskündigung 12

2.2 Vorgehensweise in der Praxis 13

2.3 Zu berücksichtigende andere Arbeitsplätze 14

2.4 Zumutbarkeit der Änderungen für den Arbeitnehmer 15

2.5 Einwand der Unzumutbarkeit seitens des Arbeitgebers 16
2.5.1 Betriebsinterne Konflikte im Zuge der Weiterbeschäftigung 16
2.5.2 Berufung auf freie Stellen erst im Kündigungsschutzprozess 17
2.5.3 Fehlende fachliche Qualifikation 17

3 Fallgruppen der Änderungskündigung 20

3.1 Ordentliche oder außerordentliche Änderungskündigung 20

3.2 Personenbedingte Änderungskündigung 21

3.3 Verhaltensbedingte Änderungskündigung 21

3.4 Betriebsbedingte Änderungskündigung 22
3.4.1 Beschäftigungsbedürfnis entfallen 22
3.4.2 Änderungen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss 23
3.4.3 Sozialauswahl 23

4 Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte der Änderungskündigung 25

4.1 Anhörung zur Änderungskündigung 25

4.2 Mitbestimmung bei Versetzung oder Umgruppierung 25

4.3 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten 26

4.4 Weitere Beteiligungsrechte 27

5 Die Änderungskündigung als Chance für das Unternehmen 28

5.1 Verhandlungstaktische Vorteile 28

5.2 Niedrigere Abfindung verhandelbar 28

5.3 Erhöhung der Trennungsbereitschaft 29

5.4 Niedrigeres Annahmeverzugslohnrisiko 29

5.5 Größere Erfolgsaussichten in gerichtlichem Verfahren 29

5.6 Fazit 30

Ansprechpartner/Impressum 31

1 Begriff und Wirksamkeitsvoraussetzungen der Änderungskündigung

Voraussetzung und Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers

Eine Änderungskündigung ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses, verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzuführen.

1.1 Änderungskündigung und Direktionsrecht

Vor einer Änderungskündigung ist zu prüfen, ob die gewünschte Änderung der Arbeitsbedingungen nicht bereits durch die Ausübung des Direktionsrechts erreicht werden kann. Dieses ermöglicht es dem Arbeitgeber, durch konkrete Anweisungen die Arbeitspflicht näher auszugestalten, was Zeit, Ort und Inhalt sowie Art und Weise der zu leistenden Arbeit betrifft. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers endet jedoch dort, wo die Arbeitsbedingungen bereits abschließend festgelegt sind, insbesondere durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge. Nur soweit hiernach Spielräume verbleiben, kann der Arbeitgeber die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers ohne dessen Zustimmung durch Weisung konkretisieren. Bei der Ausübung des Direktionsrechts ist der Arbeitgeber nicht völlig frei, sondern hat nach billigem Ermessen vorzugehen. Die Rechtsprechung verlangt hierfür, dass die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt wurden. Daneben hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob im Einzelfall Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten sind.

Besteht nach dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses kein Spielraum für eine Weisung durch den Arbeitgeber, kann eine Veränderung der Arbeitsbedingungen ohne Mitwirkung des Arbeitnehmers nur im Wege der Änderungskündigung erreicht werden. Sie kommt in Betracht, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Bedingungen nicht mehr fortsetzen kann, jedoch die Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer unter geänderten – in der Regel für diesen ungünstigeren – Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Wichtig

Eine Änderungskündigung ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber die angestrebte Änderung der Arbeitsbedingungen auch durch sein Direktionsrecht hätte durchsetzen können. Sie wäre dann unverhältnismäßig. Der mögliche Beschäftigungsbedarf zu den bisherigen Konditionen „bedingt“ in diesem Fall nicht im Sinne von § 2 Satz 1, § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG eine (Änderungs-)Kündigung.

Eine Änderungskündigung ist dann nicht erforderlich. Schlagwortartig geht es bei der Ausübung des Direktionsrechts darum, den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zu konkretisieren, bei der Änderungskündigung darum, den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zu verändern.

1.2 Vorsorgliche Änderungskündigung

Für den Arbeitgeber stellt sich häufig die Frage, wie er sich verhalten soll, wenn er nicht genau weiß, ob er die beabsichtigten Änderungen im Rahmen seines Direktionsrechts durch einfache Weisung bewirken kann oder ob er hierfür eine Änderungskündigung aussprechen muss.

Wichtig

Im Interesse der Rechtssicherheit kann es in solchen Fällen empfehlenswert sein, nach beiden Möglichkeiten vorzugehen. Einerseits ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen durch Ausübung des Direktionsrechts einseitig anzuordnen. Daneben sollte vorsorglich eine schriftliche Änderungskündigung erklärt und diese ausdrücklich unter die Bedingung gestellt werden, dass die erteilte Weisung unwirksam ist. Die erteilte Weisung muss hierbei möglichst präzise dargestellt werden. Auch wenn Kündigungen grundsätzlich nicht an Bedingungen geknüpft werden können, ist eine Bedingung dieser Art zulässig.

1.3 Sonstige Möglichkeiten der Vertragsänderung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen während des laufenden Vertragsverhältnisses grundsätzlich jederzeit einvernehmlich durch einen Änderungsvertrag anpassen. Dabei sind die durch Gesetz und kollektive Regelungen gezogenen Grenzen zu beachten.

Eine einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen, d. h. allein durch den Arbeitgeber ohne Zustimmung des Arbeitnehmers, ist nur unter besonderen rechtlichen Voraussetzungen zulässig. Eine Möglichkeit stellt die Änderungskündigung dar. Unzulässig ist hingegen regelmäßig eine reine Teilkündigung einzelner Arbeitsbedingungen. Nach den gesetzlichen Vorgaben kann eine einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen außer bei der zulässigen Ausübung wirksamer Änderungs- oder Widerrufsvorbehalte (siehe nächster Absatz) nur erreicht werden, wenn gleichzeitig die Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses erklärt wird.

Teilkündigungen können jedoch in Ausnahmefällen wirksam sein, wenn sie ausdrücklich im Vertrag vorbehalten worden sind. Durch eine Teilkündigung darf nicht das vertragliche Äquivalenzverhältnis beeinträchtigt werden. Das heißt, dass Teilkündigungen bezüglich Hauptleistungspflichten generell unwirksam sind.

Wird im Arbeitsvertrag eine Teilkündigung einzelner Arbeitsbedingungen ausdrücklich für zulässig erklärt, ist dies regelmäßig rechtlich wie die Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalts zu bewerten. Generell kann die Verwendung eines Freiwilligkeits-, Änderungs- oder Widerrufsvorbehalts sinnvoll sein, wenn bereits bei Vertragsschluss absehbar ist, dass bestimmte Arbeitsbedingungen nicht auf Dauer Bestand haben können oder sollen. Solche Vorbehalte sind jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.

Bei einem Widerrufsvorbehalt muss zunächst bereits im Vertrag ein Widerrufsgrund angegeben werden. Der Arbeitnehmer muss schon durch die Angabe des Grundes im Vertrag erkennen können, wann und unter welchen Umständen er mit einer Änderung rechnen muss. In Einzelfällen (so vom BAG beispielsweise für Pauschalierungsabreden entschieden) bedarf es eines Widerrufsgrundes dann nicht, wenn für beide Vertragsparteien ersichtlich ist, dass der Zweck der Klausel beinhaltet, dass jede Seite sich durch Kündigung von der Klausel auch wieder lösen können muss. In einem solchen Fall sei, laut BAG, ein Verzicht auf Widerrufs- bzw. Kündigungsgründe für den Arbeitnehmer zumutbar und verstößt nicht gegen § 308 Nr. 4 BGB.

Außerdem muss die Ausübung des Widerrufs im konkreten Einzelfall billigem Ermessen entsprechen, d. h. unter anderem auch die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigen.

1.4 Zulässige Gegenstände der Änderungskündigung

Grundsätzlich kann in Bezug auf sämtliche Arbeitsbedingungen eine Anpassung durch Änderungskündigung erfolgen. Typische Gegenstände sind Änderungen in Bezug auf die Arbeitszeit, den Arbeitsort, die Vergütung und die Art der vertraglich geschuldeten Tätigkeit.

Wichtig

Eine Änderungskündigung, die nur eine Entgeltabsenkung bewirken soll, ist auf Ausnahmefälle begrenzt. Sie kann nach der der Rechtsprechung gerechtfertigt sein, wenn sie zur Abwendung einer wirtschaftlichen Existenzgefährdung des Betriebs oder von drohendem Personalabbau erfolgt. Diese Entgeltabsenkung muss in einen umfassenden Sanierungsplan eingebettet sein, der alle gegenüber der beabsichtigten Änderungskündigung milderen Mittel ausschöpft.

Dies gilt lediglich soweit eine soziale Rechtfertigung im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes erforderlich ist. Dies ist nicht der Fall für Arbeitnehmer die zum Zeitpunkt der Kündigung weniger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind, § 1 Abs. 1 KSchG, und für Kleinbetriebe im Sinne des § 23 Abs. 1 KSchG.

Erfolgt in einer Änderungskündigung zugleich eine Veränderung der Tätigkeit und der Vergütung, sind beide Änderungen jeweils auf ihre Verhältnismäßigkeit hin zu überprüfen. Anders beurteilt dies die Rechtsprechung, wenn sich die geänderte Vergütung für die neue Tätigkeit aus einem im Betrieb angewandten Vergütungssystem (insbesondere bei einer Tarifautomatik) ergibt. Dann beschränkt sich die Prüfung der Verhältnismäßigkeit auf die Änderung der Tätigkeit.

Weiterhin ist es unter Umständen möglich, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nachträglich in ein befristetes umgewandelt wird (näher hierzu siehe Gliederungspunkt 3.4.1).

1.5 Voraussetzungen für eine Änderungskündigung

Die Änderungskündigung besteht aus zwei Erklärungen: die Kündigung des gesamten Arbeitsverhältnisses, verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzuführen.

Die Ausgestaltung kann auf zweierlei Arten erfolgen: Der Arbeitgeber kann eine unbedingte Kündigung aussprechen und mit ihr das Angebot verbinden, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen. Alternativ kann die Kündigung unter die Bedingung gestellt werden, dass der Arbeitnehmer sich nicht mit der Änderung einverstanden erklärt. In der Formulierung der Änderungskündigung muss auf jeden Fall deutlich werden, welche Gestaltung gewählt wurde. In ihrer rechtlichen Konsequenz unterscheiden sich diese Gestaltungen jedoch nicht.

Bei der Änderungskündigung handelt es sich um eine echte Kündigung, sodass die für eine Beendigungskündigung geltenden allgemeinen Grundsätze anzuwenden sind.

1.5.1 Form der Kündigungserklärung

Die Änderungskündigung bedarf wie jede Kündigung der Schriftform mit Nassunterschrift. In der Kündigungserklärung muss klar zum Ausdruck kommen, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird. Daher sollte ausdrücklich die Formulierung gewählt werden, dass der Arbeitsvertrag gekündigt wird.

Hinweis

Die elektronische Form (mit qualifizierter elektronischer Signatur) ist bei (Änderungs-)Kündigungen ausdrücklich ausgeschlossen (§ 623 BGB).

1.5.2 Form, Zeitpunkt und Bestimmtheit des Änderungsangebotes

Das Änderungsangebot im Rahmen einer Änderungskündigung ist regelmäßig gleichzeitig mit der Kündigungserklärung gegenüber dem Arbeitnehmer zu erklären. Es kann mit dieser in einem einheitlichen Schreiben verbunden werden.

Prinzipiell ist es auch zulässig, wenn dem Arbeitnehmer vorab ein Änderungsangebot unterbreitet wird. Dies kann sinnvoll sein, um zunächst nach einer einvernehmlichen Lösung zu suchen und so eine mögliche Klage des Arbeitnehmers gegen die Änderung der Arbeitsbedingungen zu vermeiden.

In diesem Fall muss der Arbeitgeber aber beim späteren Ausspruch der Kündigung klarstellen, dass er das Änderungsangebot trotz der gescheiterten Vertragsverhandlungen aufrechterhält. Zudem ist zu beachten, dass auch in diesem Fall die Schriftform bezüglich des Änderungsangebots gewahrt sein muss. Daher ist es empfehlenswert, das Änderungsangebot im Rahmen der Änderungskündigung nochmals schriftlich und ausreichend bestimmt zu wiederholen. Dagegen ist die Änderungskündigung unwirksam, wenn das Änderungsangebot nach der Kündigung erfolgt.

Wichtig

Nicht nur die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch das Änderungsangebot mit der genauen Angabe der künftig geänderten Arbeitsbedingungen bedarf der Schriftform. Die Erklärung des Arbeitnehmers, das Änderungsangebot (gegebenenfalls unter Vorbehalt) anzunehmen, kann hingegen auch mündlich erfolgen.

Das Änderungsangebot muss die einzelnen zukünftig maßgeblichen Arbeitsbedingungen zweifelsfrei erkennen lassen. Das im Zusammenhang mit der Kündigung unterbreitete Änderungsangebot muss eindeutig bestimmt, zumindest bestimmbar sein. Unklarheiten gehen nach der Rechtsprechung zu Lasten des Arbeitgebers und können zur Unwirksamkeit der Kündigung führen.

Wichtig

Das Änderungsangebot muss inhaltlich so präzise verfasst sein, dass es vom Arbeitnehmer mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden kann.

Besondere Anforderungen stellt die Rechtsprechung in Fällen, in denen sich der Arbeitgeber entschließt, dem Arbeitnehmer verschiedene Änderungsangebote parallel zu unterbreiten (vgl. hierzu auch Gliederungspunkt 2.1). Insbesondere müssen die Anforderungen an die Bestimmtheit dabei in Bezug auf jedes Angebot erfüllt sein. Ist dies nicht der Fall,

kann die Änderungskündigung insgesamt unwirksam sein. Auch wenn nicht eindeutig klar ist, in welchem Verhältnis diese zueinanderstehen und unter welchen Voraussetzungen sie jeweils vom Arbeitnehmer angenommen werden können, kann dies nach der Rechtsprechung zur Unwirksamkeit der Änderungskündigung führen. Entsprechend hohe Anforderungen an die Bestimmtheit stellt die Rechtsprechung, auch in Bezug auf das Verhältnis der jeweiligen Angebote zueinander, wenn mehrere Änderungskündigungen mit jeweils anderen Angeboten erfolgen.

Auch der Zeitpunkt, zu welchem die Änderung der Vertragsbedingungen eintreten soll, muss angegeben werden.

Wichtig

Nur wenn ausnahmsweise die Voraussetzungen für eine außerordentliche Änderungskündigung vorliegen, führt diese zu einer sofortigen Änderung der Arbeitsbedingungen. Im Regelfall der ordentlichen Änderungskündigung können die Änderungen frühestens nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist herbeigeführt werden.

1.5.3 Kündigungs- und Sonderkündigungsschutz

Obwohl mit der Änderungskündigung in erster Linie nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern eine Vertragsänderung angestrebt wird, stellt sie im Kern eine echte Kündigung dar. Sie muss daher alle rechtlichen Anforderungen erfüllen, die auch sonst bei einer Kündigung zu beachten sind. Bei der Umsetzung der Änderungskündigung sind insbesondere alle Verfahrens- (Anhörung des Betriebsrats!) und Formvorschriften (Schriftform!) sowie die jeweils maßgebliche Kündigungsfrist einzuhalten. Darüber hinaus findet das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) auf die Änderungskündigung grundsätzlich Anwendung, so dass regelmäßig ein Kündigungsgrund (soziale Rechtfertigung) gegeben sein muss. Auch die Regelungen des besonderen Kündigungsschutzes (z. B. für Auszubildende, Schwerbehinderte, Betriebsratsmitglieder, Mütter, Arbeitnehmer in Elternzeit etc.) sind zu berücksichtigen. Ein tarifvertraglicher Ausschluss der ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist im Falle einer Änderungskündigung ebenfalls zu beachten.

Besteht in einem Arbeitsverhältnis Kündigungsschutz nach dem KSchG, muss die Änderungskündigung sozial gerechtfertigt im Sinne dieses Gesetzes sein. Dies setzt zunächst voraus, dass die Beschäftigungsmöglichkeit zu den ursprünglichen unveränderten Arbeitsbedingungen aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen entfallen sein muss. Die Rechtsprechung verlangt für die Wirksamkeit der Änderungskündigung weiterhin, dass der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz beachtet wurde (näher hierzu Gliederungspunkt 2.1).

Wichtig

Im Rahmen einer Änderungskündigung sind nur solche Änderungen gestattet, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss. Die Änderungen dürfen sich nicht weiter vom Inhalt des bisherigen Arbeitsvertrages entfernen als es zur Erreichung des angestrebten Zieles erforderlich ist. Die Änderungen müssen geeignet und erforderlich sein, um den Inhalt des Arbeitsvertrags den geänderten Beschäftigungsmöglichkeiten anzupassen.

Diese Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Änderungskündigung gilt im Übrigen unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen oder abgelehnt hat.

Ist in dem Änderungsangebot eine Anpassung in Bezug auf mehrere Umstände vorgesehen, ist grundsätzlich jede einzelne Änderung auf ihre Verhältnismäßigkeit hin zu überprüfen.

1.5.4 Massenentlassungsanzeige

Kommt es innerhalb von 30 Kalendertagen zu einer Zahl an Entlassungen, die die Schwellenwerte des § 17 KSchG erreicht, bedarf es einer Massenentlassungsanzeige an die Agentur für Arbeit. Darüber hinaus ist insbesondere eine schriftliche Unterrichtung des Betriebsrates zu den in dieser Vorschrift genannten Umständen erforderlich. Das BAG hat seine Rechtsprechung dahingehend geändert, dass Änderungskündigungen bei den Entlassungen im Sinne von § 17 KSchG mitzuzählen sind und dies unabhängig davon gilt, ob der Arbeitnehmer das ihm mit der Kündigung unterbreitete Änderungsangebot ablehnt oder – und sei es ohne Vorbehalt – annimmt.

Werden Entlassungen – insbesondere auch Änderungskündigungen – ohne eine erforderliche vorherige Massenentlassungsanzeige vorgenommen bzw. die formalen Vorgaben des § 17 KSchG nicht beachtet, sind sie regelmäßig unwirksam.

Hinweis

Weiterführende Informationen zur Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG finden Sie in unserer Info Recht Anzeigepflichtige Entlassungen.

1.6 Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers

Nach Ausspruch einer Änderungskündigung hat der betroffene Arbeitnehmer drei Reaktionsmöglichkeiten: Annahme, Ablehnung oder Annahme unter Vorbehalt.

1.6.1 Annahme

Der Arbeitnehmer kann der Änderung der Arbeitsbedingungen zustimmen. Das Arbeitsverhältnis wird dann nach Ablauf der Kündigungsfrist (bzw. falls die Kündigung auf einen nach Ablauf der Kündigungsfrist liegenden Zeitpunkt ausgesprochen wurde, zu diesem) zu den geänderten Arbeitsbedingungen fortgesetzt. Der Arbeitnehmer kann sich dann nicht mehr auf diejenigen Vereinbarungen im ursprünglichen Arbeitsvertrag berufen, die durch die Änderungskündigung angepasst wurden.

Wichtig

Es ist nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer die Annahme ausdrücklich oder sogar schriftlich erklärt. Vielmehr kann die Annahme formfrei und durch schlüssiges Verhalten erfolgen. Setzt der Arbeitnehmer die Arbeit nach Ablauf der Kündigungsfrist zu den geänderten Arbeitsbedingungen fort, kann dies nach Ablauf der Frist für die Erklärung des Vorbehalts nach § 2 S. 2 KSchG (drei Wochen oder ggf. die kürzere Kündigungsfrist) als vorbehaltlose Annahme des Änderungsangebotes auszulegen sein.

Dies wird man jedenfalls dann annehmen dürfen, wenn der Arbeitnehmer von der Durchführung der nachteiligen Vertragsgestaltung unmittelbar und sogleich betroffen ist.

Der Arbeitnehmer kann seine einmal erfolgte Zustimmung zum Änderungsangebot nicht mehr widerrufen.

Die Annahme durch den Arbeitnehmer ist gesetzlich nicht an eine konkrete Frist gebunden. Es ist jedoch zulässig und zur Erreichung von Planungssicherheit zu empfehlen, dass der Arbeitgeber hierfür eine Frist bestimmt (§ 148 BGB). Die Rechtsprechung verlangt hierbei, dass diese nicht kürzer sein darf als die gesetzliche Mindestfrist des § 2 S. 2 KSchG. Dies bedeutet, dass die Annahmefrist mindestens drei Wochen betragen muss, sofern nicht eine kürzere Kündigungsfrist maßgeblich ist. Besonderheiten gelten im Falle einer außerordentlichen Änderungskündigung. Für den Fristbeginn ist der Zugang der Änderungskündigung maßgeblich.

1.6.2 Ablehnung

Der Arbeitnehmer kann das Angebot ablehnen. Als Ablehnung gilt auch, wenn der Arbeitgeber eine Frist für die Annahme des Änderungsangebots gesetzt hat und der Arbeitnehmer diese verstreichen lässt. An seine einmal erklärte Ablehnung ist der Arbeitnehmer gebunden und kann diese nicht mehr einseitig widerrufen.

Die Ablehnung hat zur Folge, dass die Änderungskündigung zu einer Beendigungskündigung wird. Das Arbeitsverhältnis endet dann mit Ablauf der Kündigungsfrist oder zu einem in der Kündigungserklärung angegebenen späteren Zeitpunkt.

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Änderungskündigung unwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach ihrem Zugang Kündigungsschutzklage erheben. Sollte das Arbeitsgericht die Änderungskündigung für sozial ungerechtfertigt halten, kommt es zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu unveränderten Bedingungen. Anderenfalls bleibt es bei der endgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Wichtig

Hat der Betriebsrat einer ordentlichen Änderungskündigung fristgerecht und ordnungsgemäß widersprochen und lehnt der Arbeitnehmer das Angebot ab, kann der Arbeitnehmer gem. § 102 Abs. 5 BetrVG im Kündigungsschutzprozess seine einstweilige Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung zu den unveränderten ursprünglichen Arbeitsbedingungen verlangen.

1.6.3 Annahme unter Vorbehalt

Der Arbeitnehmer kann das Angebot nach § 2 KSchG unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist. Das hat für den Arbeitnehmer den Vorteil, dass er nicht das Risiko eingeht, dass das Arbeitsverhältnis insgesamt beendet ist. Stellt sich die Änderung als wirksam heraus, bleibt dem Arbeitnehmer ein Arbeitsplatz erhalten, allerdings mit geänderten Arbeitsbedingungen.

Diese Erklärung muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung abgeben. Ist die Kündigungsfrist kürzer als drei Wochen, muss der Vorbehalt innerhalb der Kündigungsfrist erklärt werden. Bei einer etwaigen außerordentlichen Änderungskündigung muss der Arbeitnehmer die Annahme unter Vorbehalt unverzüglich erklären.

Die Annahme unter Vorbehalt kann auch mündlich oder durch schlüssiges Handeln erfolgen. Es muss lediglich deutlich zu erkennen sein, dass der Arbeitnehmer die Annahme unter den Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung stellt. Auch die Erhebung einer Änderungsschutzklage kann die Erklärung eines Vorbehaltes darstellen. Die Frist zur Erklärung des Vorbehaltes ist aber nur gewahrt ist, wenn der Arbeitgeber die Klage vor Fristablauf erhalten hat oder. Der rechtzeitige Eingang der Klage bei Gericht reicht nicht aus, auch wenn die Klage zwar demnächst, aber nicht innerhalb der Frist, zugestellt wird. (vgl. BAG Urt. v. 17.06.1998 - 2 AZR 336/97)

Will der Arbeitnehmer die Änderungen nicht hinnehmen, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung beim Arbeitsgericht eine Änderungsschutzklage erheben. Gegenstand dieser Klage ist dann nicht die Wirksamkeit der Kündigung, sondern der Inhalt der für das Arbeitsverhältnis maßgeblichen Vertragsbedingungen. Versäumt der Arbeitnehmer die Klagefrist, gilt die Änderungskündigung als wirksam. Auf das

Arbeitsverhältnis sind dann zu dem nach der Änderungskündigung maßgeblichen Zeitpunkt die neuen Vertragsbedingungen anzuwenden.

Sollte das Arbeitsgericht feststellen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt war, gelten die ursprünglichen Arbeitsbedingungen rückwirkend fort. War das vorübergehende Weiterarbeiten zu den geänderten Bedingungen mit einem Einkommensverlust verbunden, ist dieser ausgleichen.

1.7 Auslegung einer Bezugnahmeklausel und allgemeiner Vertragsbedingungen nach Änderungskündigung

Nach der früheren Rechtsprechung des BAG galt die Vermutung, dass in Arbeitsverträgen enthaltene, dynamische Verweisungsklausel auf Tarifverträge als Gleichstellungsabrede auszulegen sind. Die Beabsichtigung der Gleichstellung war anzunehmen, soweit der Arbeitgeber tarifgebunden war und es sich um einen einschlägigen Tarifvertrag handelte.

Die Auslegung als Gleichstellungsabrede bedeutet, dass eine Bezugnahme auf den jeweiligen Tarifvertrag lediglich eine Gleichstellung des Arbeitnehmers mit den anderen im demselben Betrieb tätigen tarifgebundenen Arbeitnehmern bezwecken soll. Dies hieß jedoch in der Konsequenz, dass die auf diese Weise erzielte dynamische Tarifbindung nur so weit reicht, wie sie für einen tarifgebundenen Arbeitsgeber gilt. Sie endet also dann, wenn der Arbeitsgeber, aus welchen Gründen auch immer, nicht mehr an künftige Tarifentwicklungen gebunden ist.

Diese Rechtsprechung hat das BAG jedoch für vertragliche Bezugnahmeregelungen, in „Neuverträgen“, die nach dem 31. Dezember 2001 vereinbart worden sind, aufgegeben. Dynamische Bezugnahmeklauseln gelten nun unabhängig vom Schicksaal der Tarifbindung des Arbeitgebers bzw. der anderen tarifgebundenen Arbeitnehmer desselben Betriebes fort. Für Bezugnahmeregelungen in „Altverträgen“ gilt jedoch nach wie vor die Auslegung als Gleichstellungsabrede.

Für den Fall des Ausspruchs einer Änderungskündigung ist nun zu beachten, dass ein „Altvertrag“, für den noch die für den Arbeitgeber günstigen Auslegung als Gleichstellungsabrede gilt, nach der Änderungskündigung als „Neuvertrag“ zu qualifizieren sein könnte. Dies ist nach aktueller Rechtsprechung des BAG dann der Fall, wenn das im Rahmen der Änderungskündigung abgegebene Angebot die Erklärung enthält „alle übrigen Vertragsbedingungen gelten unverändert fort“, die übrigen Vertragsbedingungen eine Bezugnahmeklausel enthalten und der Arbeitnehmer dieses Angebot annimmt (BAG vom 27. März 2018, AZ.: 4 AZR 208/17). Um dies zu verhindern, müsste der Arbeitgeber den Wortlaut der konkreten Verweisungsklausel ändern. Die Schwierigkeit für den Arbeitgeber besteht jedoch darin, dass diese Änderung der Klausel dann auch durch einen Kündigungsgrund gerechtfertigt sein muss.

Neben Bezugnahmeklauseln können auch andere Klauseln betroffen sein, die durch die Entwicklung des Rechts Allgemeiner Geschäftsbedingungen überholt sind (z. B. zum gewillkürten Schriftformerfordernis für Arbeitnehmererklärungen und zu vertraglichen Ausschlussfristen ohne Ausnahme für den Mindestlohn).

2 Vorrang der Änderungskündigung vor der Beendigungskündigung

Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes

2.1 Verhältnismäßigkeitsgrundsatz bei der Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung stellt gegenüber einer Beendigungskündigung ein milderes Mittel dar, sie hat für den Arbeitnehmer weniger weitreichende Folgen. Da für die Wirksamkeit einer Kündigung im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes die Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes verlangt wird, kann eine reine Beendigungskündigung nur ausgesprochen werden, wenn eine Änderungskündigung nicht möglich ist. Ziel ist es dabei, die Beschäftigung des Arbeitnehmers möglichst zu erhalten, wenn auch zu geänderten und ggf. schlechteren Bedingungen.

Der Vorrang der Änderungskündigung entfällt dann, wenn dem Arbeitnehmer bereits im Vorfeld der Änderungskündigung ein Arbeitsplatz zu geänderten Arbeitsbedingungen angeboten wurde und er erklärt hat, dass er die beabsichtigte Änderung vorbehaltlos und endgültig ablehnt. Dies setzt nach der Rechtsprechung voraus, dass er unmissverständlich zu erkennen gibt, dass er unter keinen Umständen bereit ist, zu den geänderten Arbeitsbedingungen zu arbeiten. In diesem Fall muss das bereits erfolgte Angebot nicht im Rahmen einer Änderungskündigung erneut angeboten werden, es kann unmittelbar eine Beendigungskündigung ausgesprochen werden.

Wichtig

Eine solche generelle Zurückweisung des Änderungsangebots wird in der Praxis nur selten vorliegen bzw. nur schwer nachweisbar sein. Insofern ist es regelmäßig ratsam, vorsorglich dennoch eine Änderungskündigung auszusprechen.

Eine Änderungskündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG), wenn das Änderungsangebot des Arbeitgebers durch Gründe im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG bedingt ist und sich darauf beschränkt, solche Änderungen vorzusehen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss. Die Änderungen müssen geeignet und erforderlich sein, um den Inhalt des Arbeitsvertrags den geänderten Beschäftigungsmöglichkeiten anzupassen. Diese Voraussetzungen müssen für alle vorgesehenen Änderungen vorliegen. Ausgangspunkt ist die bisherige vertragliche Regelung.

Wichtig

Die angebotenen Änderungen dürfen sich nicht weiter vom Inhalt des bisherigen Arbeitsverhältnisses entfernen, als zur Erreichung des angestrebten Ziels erforderlich ist.

Im Einzelfall kann schwierig zu bestimmen sein, welches von mehreren möglichen Änderungsangeboten sich weniger weit vom bisherigen Vertragsinhalt entfernt. Hier ist es nach der Rechtsprechung grundsätzlich zulässig, dem Arbeitnehmer die in Betracht kommenden Änderungen im Rahmen der Änderungskündigung alternativ anzubieten (zu den Anforderungen an die Bestimmtheit vergleiche Gliederungspunkt 1.5.2). Der Arbeitnehmer hätte dann die Wahl, eines der Angebote vorbehaltlos oder unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG anzunehmen oder sämtliche Änderungsangebote abzulehnen. Auf eine abgelehnte Weiterbeschäftigungsmöglichkeit könnte er sich im Rechtsstreit nicht mehr widerspruchsfrei als eine den bisherigen Vertragsbedingungen näherkommende Alternative berufen.

Hinweis

Das Erfordernis der Verhältnismäßigkeit besteht nur soweit eine soziale Rechtfertigung im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes erforderlich ist. Dies ist nicht der Fall für Arbeitnehmer die zum Zeitpunkt der Kündigung weniger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind, § 1 Abs. 1 KSchG, und für Kleinbetriebe im Sinne des § 23 Abs. 1 KSchG.

2.2 Vorgehensweise in der Praxis

Ergeben sich in der Praxis Umstände, die eine Anpassung von Arbeitsbedingungen oder eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig erscheinen lassen, empfiehlt sich folgende Vorgehensweise:

Existieren im Betrieb oder Unternehmen andere freie Arbeitsplätze, die dem Arbeitnehmer durch Ausübung des Direktionsrechts zugewiesen werden können und für die er unmittelbar oder nach einer zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahme geeignet ist, so kann weder eine Änderungskündigung noch eine reine Beendigungskündigung wirksam ausgesprochen werden.

1. Ist das nicht der Fall, ist zu prüfen, ob
   a) der Arbeitsplatz, den der Arbeitnehmer innehat, durch Änderungskündigung so angepasst werden kann, dass die weitere Beschäftigung des Arbeitnehmers auf diesem möglich ist oder
   b) andere freie Arbeitsplätze bestehen, die dem Arbeitnehmer im Rahmen einer Änderungskündigung angeboten werden können.

2. Erst wenn feststeht, dass weder durch Ausübung des Direktionsrechts noch durch Ausspruch einer Änderungskündigung eine weitere Beschäftigung des Arbeitnehmers möglich ist, kann der Arbeitgeber eine Beendigungskündigung aussprechen.

2.3 Zu berücksichtigende andere Arbeitsplätze

Im Rahmen einer Änderungskündigung sind – neben dem Arbeitsplatz, den der Arbeitnehmer innehat – nur solche Arbeitsplätze zu berücksichtigen, die

– zum Zeitpunkt des Zugangs des Kündigungsschreibens unbesetzt sind oder
– zum Ablauf der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist noch frei werden.

Wichtig

Die Pflicht zur Weiterbeschäftigung besteht nicht nur betriebs-, sondern unternehmensbezogen (d. h. arbeitgeberbezogen). In anderen Unternehmen desselben Konzerns besteht diese Pflicht aber grundsätzlich nicht.

Der von einer Änderungskündigung betroffene Arbeitnehmer hat in aller Regel keinen Anspruch, dass sein Arbeitgeber für ihn erst einen neuen Arbeitsplatz schafft oder einen bestehenden, aber mit einem Kollegen besetzten Arbeitsplatz für ihn freikündigt.

Unter Umständen können auch mit Leiharbeitnehmern besetzte Stellen als frei zu behandeln sein. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn Leiharbeitnehmer eingesetzt werden, um mit ihnen ein nicht schwankendes, ständig vorhandenes (Sockel-)Arbeitsvolumen abzudecken.

Wichtig

Der Arbeitnehmer hat auch keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf einer freien Beförderungsstelle. Höherrangige Positionen als bisher müssen vom Arbeitgeber nicht angeboten werden.

Besonderheiten können sich ergeben, wenn eine Änderungskündigung gegenüber besonders geschützten Personen, wie Schwerbehinderten oder Betriebsratsmitgliedern, erfolgen soll.

Ist zum Zeitpunkt des Zugangs der Änderungskündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist eine bestimmte Beschäftigungsmöglichkeit nicht absehbar, bleibt diese für die Beurteilung der Wirksamkeit der Änderungskündigung außer Betracht.

Unter Umständen kann Arbeitnehmern jedoch ein Wiedereinstellungsanspruch oder ein Nachbesserungsanspruch zustehen. Ein Nachbesserungsanspruch kommt beispielsweise in Betracht, wenn einem Arbeitnehmer gegenüber eine Änderungskündigung ausgesprochen wurde und während des Laufs der Kündigungsfrist ein anderweitiger Arbeitsplatz verfügbar wird, dessen Arbeitsbedingungen sich weniger weit vom ursprünglichen Vertragsinhalt entfernen.

Nicht abschließend geklärt ist, unter welchen Voraussetzungen insoweit eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber Mitarbeitern besteht. Vorsorglich sollte dieser daher die Arbeitnehmer von den anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten nachweisbar in Kenntnis setzen. Bei dieser Vorgehensweise sind eine schriftliche Mitteilung und eine Dokumentation der Kenntnisnahme anzuraten.

2.4 Zumutbarkeit der Änderungen für den Arbeitnehmer

Die Rechtsprechung erkennt grundsätzlich an, dass der Arbeitgeber nur Arbeitsplätze anbieten muss, deren Annahme für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Allerdings darf der Arbeitgeber eine freie Stelle nur in sehr engen Grenzen als unzumutbar für den Arbeitnehmer einordnen.

Wichtig

Nach der Rechtsprechung des BAG muss der Arbeitnehmer grundsätzlich selbst entscheiden können, ob er die mit den geänderten Arbeitsbedingungen verbundenen finanziellen Einbußen und etwaige sonstige Nachteile akzeptieren möchte. Eine Änderungskündigung darf nur in Extremfällen unterbleiben.

Ein solcher Extremfall liegt nach dem BAG vor, wenn der Arbeitgeber bei vernünftiger Betrachtung nicht mehr mit einer Annahme des neuen Vertragsangebots durch den Arbeitnehmer rechnen kann und das Angebot vielmehr beleidigenden Charakter hätte. Damit will das BAG offenbar völlig unterwertige Beschäftigungen als Gegenstand eines Änderungsangebots ausschließen.

Wann ein Extremfall im Sinne der Rechtsprechung des BAG vorliegt, wird von der Rechtsprechung nicht näher definiert. Dies führt zu einer erheblichen rechtlichen Unsicherheit für die Praxis.

Beispiel

Das BAG nennt als Beispiel für einen derartigen Ausnahmefall, wenn dem bisherigen Personalchef die Stelle als Pförtner angeboten würde.

Selbst erhebliche Absenkungen des Gehalts reichen nach der Rechtsprechung des BAG nicht aus, um das Unterbleiben eines Änderungsangebots zu rechtfertigen.

2.5 Einwand der Unzumutbarkeit seitens des Arbeitgebers

Die Argumentation des BAG bedeutet für den Arbeitgeber allerdings nicht zwangsläufig, dass er ab sofort dem betroffenen Arbeitnehmer jeden auch noch so unpassenden, zum Kündigungszeitpunkt aber freien oder alsbald freiwerdenden Arbeitsplatz anbieten muss. Dem Arbeitgeber steht der Einwand offen, dass ihm die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu den geänderten Bedingungen nicht zumutbar ist. In welchen Fällen der Arbeitgeber allerdings eine Stelle wegen Unzumutbarkeit nicht im Rahmen einer Änderungskündigung anzubieten braucht, ist durch die Rechtsprechung bisher nicht abschließend geklärt.

2.5.1 Betriebsinterne Konflikte im Zuge der Weiterbeschäftigung

Das BAG hat klargestellt, dass eine Änderungskündigung grundsätzlich unterbleiben kann, wenn der betroffene Arbeitnehmer so weit in der Personalhierarchie zurückgestuft wird, dass jeder seiner bisherigen Untergebenen ihm nunmehr Weisungen erteilen kann und deshalb erhebliche Konflikte zu erwarten sind.

Wichtig

Eine Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu geänderten Bedingungen wird man je nach den Umständen des Einzelfalles annehmen können, wenn dadurch in erheblichem Umfang betriebsintern Konflikte im zwischenmenschlichen Bereich provoziert oder Betriebsablaufstörungen auftreten werden.

Dies wird regelmäßig der Fall sein, wenn der betroffene Arbeitnehmer zukünftig Untergebener seiner ihm bislang untergeordneten Mitarbeiter ist.

2.5.2 Berufung auf freie Stellen erst im Kündigungsschutzprozess

Ein Problem für den Arbeitgeber taucht immer dann auf, wenn sich der Arbeitnehmer nicht zeitnah, sondern erst im Kündigungsschutzprozess auf eine freie, ggf. in der betrieblichen Hierarchie weit entfernte Stelle beruft und geltend macht, dass diese ihm im Rahmen einer Änderungskündigung hätte angeboten werden müssen.

Das BAG stellt in solchen Fällen auf das Verhalten des betroffenen Arbeitnehmers nach Ausspruch der Beendigungskündigung und während des Kündigungsschutzprozesses ab. Beruft sich der Arbeitnehmer trotz damaliger eigener Kenntnis von dieser freien Position erst jetzt auf sie, spricht nach Ansicht des BAG vieles dafür, dass er selbst diese Stelle für unzumutbar hält. Selbst dann, wenn ihm diese Stelle vor Ausspruch der Kündigung angeboten worden wäre, hätte er sich damit in keinem Fall – auch nicht unter Vorbehalt – einverstanden erklärt. Es kann dann angenommen werden, dass er in dieser Position keine Weiterbeschäftigungsperspektive mehr sieht. Deshalb kann es ausnahmsweise entbehrlich sein, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein entsprechendes Änderungsangebot im Rahmen einer Änderungskündigung unterbreitet.

Beruft sich der Arbeitnehmer erst im Prozess auf solche freien Stellen bzw. eine solche Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, erscheint sein Verhalten nach Ansicht des BAG nicht mehr widerspruchsfrei. Vorrangiges Ziel sind dann wohl prozesstaktische Überlegungen und die Absicht, eine möglichst günstige Ausgangsposition für die Verhandlung einer hohen Abfindungssumme mit dem Arbeitgeber zu schaffen.

2.5.3 Fehlende fachliche Qualifikation

Darüber hinaus besteht für den Arbeitgeber aber noch unter einem anderen Gesichtspunkt die Möglichkeit, eine an sich bestehende Möglichkeit der Weiterbeschäftigung mit dem Einwand der Unzumutbarkeit auszuschließen.

Das BAG betont, dass die Frage der Möglichkeit der Weiterbeschäftigung auf einer freien Stelle unter Berücksichtigung

– der Qualifikation des Arbeitnehmers einerseits und
– des Stellenprofils des zu besetzenden Arbeitsplatzes andererseits

zu beantworten ist.

Wichtig

Besitzt der Arbeitnehmer nicht die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten (fachliche Qualifikation) für einen anderen freien Arbeitsplatz, muss ihm dieser Arbeitsplatz nicht im Rahmen der Weiterbeschäftigung angeboten werden.

Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, den Arbeitnehmer in einem ihm zumutbaren Rahmen durch Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen zu qualifizieren.

Beispiel

Einem ausgebildeten Betriebswirt, der bislang als Marketingassistent beschäftigt war, muss grundsätzlich nicht ein freier Arbeitsplatz als IT-Consultant angeboten werden. In der IT-Abteilung ist er mangels fachlicher Qualifikation nicht einsetzbar.

Eindeutige Maßstäbe, wann eine Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahme nicht mehr zumutbar ist, gibt es nicht. Insbesondere besteht bislang kein Erfahrungssatz, dass diese Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen auf einen festen Zeitraum (etwa einen Monat oder die Länge der jeweiligen Kündigungsfrist) beschränkt sind. Vielmehr wird man hier auch die bisherige Dauer des Arbeitsverhältnisses und die Position des betroffenen Mitarbeiters zu berücksichtigen haben. Es ist auf den jeweiligen Einzelfall abzustellen.

Soweit bei der Beurteilung der Frage der Eignung des Arbeitnehmers auf ein Stellenprofil des zu besetzenden Arbeitsplatzes zurückgegriffen wird, können insbesondere folgende Faktoren maßgeblich sein:

- bestimmte fachliche Grundqualifikationen
- bestimmte fachliche Zusatzqualifikationen
- mehrjährige Berufserfahrung in bestimmten Bereichen
- ausreichende Fremdsprachenkenntnisse

Das jeweilige Stellenprofil kann vom Arbeitgeber grundsätzlich frei festgelegt werden. Für den Arbeitgeber eröffnet sich damit eine nicht unerhebliche Gestaltungsmöglichkeit. Dieses Stellenprofil kann von den Arbeitsgerichten nämlich nur auf offensichtliche Unsachlichkeit hin überprüft werden.

Wichtig

Der Arbeitgeber sollte für freie Arbeitsplätze konkrete Anforderungsprofile definieren. Ein bestimmtes Stellenprofil kann er aber nur dann erfolgreich einer anderweitigen Beschäftigung entgegenhalten, wenn er dieses Anforderungsprofil auch bei der Einstellung von neuen, externen Mitarbeitern zugrunde legt.

Damit die Berufung auf ein Stellenprofil erfolgversprechend ist, sollte vom Arbeitgeber Folgendes beachtet werden:

– Die für den zu besetzenden Arbeitsplatz aufgestellten Anforderungen müssen einen nachvollziehbaren Bezug zur konkreten Tätigkeit haben.
– Es darf sich nicht um rein persönliche Merkmale handeln, die ohne Bezug zur konkreten Arbeitsaufgabe sind.

Beispiel

Für eine freie Position in der Abteilung Vertrieb eine mehrjährige Berufserfahrung mit zusätzlichen Kenntnissen in der Auftragsabwicklung zu fordern, ist unzulässig, wenn die zum selben Zeitpunkt ausgeschriebene externe Stellenanzeige auch die Besetzung mit einem Berufsanfänger vorsieht.

3 Fallgruppen der Änderungskündigung

Außerordentliche und ordentliche Änderungskündigung, Kündigungsgründe

Die wichtigste Rolle spielt in der Praxis die ordentliche betriebsbedingte Änderungskündigung. Doch auch aus personen- und verhaltensbedingten Gründen kann der Ausspruch einer Änderungskündigung erfolgen.

3.1 Ordentliche oder außerordentliche Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung ist regelmäßig nur als ordentliche Kündigung zulässig.

Eine außerordentliche Änderungskündigung setzt voraus, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Ihr Anwendungsbereich erstreckt sich in erster Linie auf Fälle, in denen die ordentliche Kündigung rechtlich ausgeschlossen ist (z. B. durch Tarifvertrag). Von einem solchen Ausschluss ist, soweit nicht ausdrücklich abweichend festgelegt, auch die ordentliche Änderungskündigung umfasst. In diesem Fall verbleibt nur die außerordentliche Änderungskündigung als Mittel zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie muss in dieser Konstellation regelmäßig mit einer Auslauffrist ausgesprochen werden und ist nur unter engen Voraussetzungen zulässig. Die Rechtsprechung verlangt insbesondere, dass der Arbeitgeber zur Vermeidung einer Kündigung alle in Betracht kommenden Beschäftigungs- und Einsatzmöglichkeiten geprüft hat. Unter Umständen wird ihm sogar abverlangt, einen gleichwertigen Arbeitsplatz freizukündigen.

Von der Rechtsprechung werden hohe Anforderungen an die Wirksamkeit einer außerordentlichen Änderungskündigung gestellt. Bei einer außerordentlichen betriebsbedingten Änderungskündigung orientiert sich die Rechtsprechung bei der Prüfung ihrer Wirksamkeit an den Voraussetzungen für eine ordentliche Änderungskündigung. Die einzelnen Voraussetzungen werden dabei jedoch im Vergleich zu der ordentlichen Änderungskündigung erheblich verschärft. Besondere Anforderungen gelten zudem für die Darlegungs- und Beweislast.

Die Ausführungen in dieser Info Recht beziehen sich in erster Linie auf den Regelfall einer ordentlichen Änderungskündigung. Besonderheiten sind zu beachten, wenn im Einzelfall der Ausspruch einer außerordentlichen Änderungskündigung erfolgen soll.

Hinweis

Ein Muster für eine ordentliche Änderungskündigung finden Sie bei uns auf der Homepage.

3.2 Personenbedingte Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung kann aus personenbedingten Gründen gerechtfertigt sein. Eine Änderungskündigung kommt in Betracht, wenn der Arbeitnehmer zu der nach dem Vertrag vorausgesetzten Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht mehr in der Lage ist.

Beispiel

Eine Änderungskündigung kann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit oder von altersbedingt reduzierter Leistungsfähigkeit seine bisherige Arbeitspflicht nicht mehr (voll) erfüllen kann.

Möglich ist es auch, dass sich das Anforderungsprofil an eine Stelle geändert hat und der Arbeitnehmer nicht mehr in der Lage ist, die Arbeitsleistung sachgerecht zu erbringen. In diesem Fall muss zunächst auf Grundlage des Direktionsrechts die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen angeordnet werden. Ist für die Stelle eine Arbeitsleistung erforderlich, die über das hinausgeht, was nach Arbeitsvertrag und kollektiven Vereinbarungen geschuldet ist, und kann eine ausreichende Qualifizierung nicht durch Weiterbildungsmaßnahmen in zumutbarem Umfang erfolgen, kommt eine Änderungskündigung in Betracht.

Beruht das veränderte Anforderungsprofil für die Stelle auf einer unternehmerischen Entscheidung, kann dies einen betriebsbedingten Kündigungsgrund darstellen (siehe Gliederungspunkt 3.4).

3.3 Verhaltensbedingte Änderungskündigung

Auch bei verhaltensbedingten Kündigungsgründen ist die Möglichkeit der Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz oder eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen in Erwägung zu ziehen. Eine Weiterbeschäftigung setzt allerdings voraus, dass sich das Fehlverhalten auf dem neuen Arbeitsplatz nicht mehr entscheidend auswirkt.

Beispiel

So kann eine Kündigung vermeidbar sein, wenn bei Beleidigungen oder Tätlichkeiten beteiligte Arbeitnehmer in eine andere Abteilunge versetzt werden oder wenn durch eine Versetzung erreicht werden kann, dass von dem Verhalten des Arbeitnehmers keine erhebliche Störung der betrieblichen Abläufe mehr verursacht wird.

Regelmäßig wird auch vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Änderungskündigung eine einschlägige Abmahnung erforderlich sein. Erst bei Wiederholung eines gleichartigen Fehlverhaltens kommt sodann der Ausspruch einer Änderungskündigung in Betracht.

3.4 Betriebsbedingte Änderungskündigung

Die wichtigste Fallgruppe für Änderungskündigungen ist der Ausspruch aus betriebsbedingten Gründen. Dringende betriebliche Erfordernisse müssen hierbei die Notwendigkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen bedingen.

1. Ist das Beschäftigungsbedürfnis für den Arbeitnehmer zu den bisherigen Vertragsbedingungen entfallen?

2. Hat sich der Arbeitgeber auf Änderungen beschränkt, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss?

3. Ist eine ordnungsgemäße Sozialauswahl erfolgt?

3.4.1 Beschäftigungsbedürfnis entfallen

Maßgeblich ist hierbei nicht wie bei der Beendigungskündigung, ob das Beschäftigungsbedürfnis für den Arbeitnehmer generell entfallen ist, sondern ob – unternehmensbezogen – zu den bisherigen Vertragsbedingungen eine Weiterbeschäftigung erfolgen kann. Wie bei jeder betriebsbedingten Kündigung kann dies auf außer- oder innerbetriebliche Gründe zurückzuführen sein. Beruht der Wegfall des Arbeitsplatzes auf einer unternehmerischen Entscheidung, ist diese nach allgemeinen Grundsätzen von den Gerichten lediglich darauf hin zu überprüfen, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Ob diese Entscheidung zu einem Wegfall des Arbeitsplatzes zu den bisherigen Vertragsbedingungen geführt hat, ist hingegen voll der gerichtlichen Nachprüfbarkeit zugänglich.

Von der Rechtsprechung ist anerkannt, dass grundsätzlich durch eine Änderungskündigung ein ursprünglich unbefristetes Arbeitsverhältnis in ein befristetes umgewandelt werden kann. Dies setzt insbesondere voraus, dass aus betrieblichen Gründen die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich ist und sachliche Gründe im Sinne des

Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) für die Befristung bestehen.

3.4.2 Änderungen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss

Nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz muss dem Arbeitnehmer die am wenigsten beeinträchtigende Änderung angeboten werden. Die Änderungen müssen geeignet und erforderlich sein, um den Inhalt des Arbeitsvertrags den geänderten Beschäftigungsmöglichkeiten anzupassen. Diese Voraussetzung muss für jede einzelne zu ändernde Vertragsbedingung vorliegen.

Wichtig

Die angebotenen Änderungen dürfen sich nicht weiter vom Inhalt des bisherigen Arbeitsverhältnisses entfernen, als zur Erreichung des angestrebten Ziels erforderlich ist.

3.4.3 Sozialauswahl

Auch bei der Änderungskündigung ist nach Maßgabe des Kündigungsschutzgesetzes – betriebsbezogen – eine Sozialauswahl vorzunehmen. Zu berücksichtigen ist hierbei jedoch, dass die Änderungskündigung in erster Linie nicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern dessen Fortsetzung zu geänderten Bedingungen abzielt. Dies führt nach der Rechtsprechung zu einer Veränderung des rechtlichen Maßstabs. Zu prüfen ist, ob der Arbeitgeber anstatt die Arbeitsbedingungen des gekündigten Arbeitnehmers zu ändern, diese Änderung bei einem anderen vergleichbaren Arbeitnehmer hätte vornehmen können, dem sie in sozialer Hinsicht eher zumutbar gewesen wäre.

Auch hierfür sind allein die Kriterien Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Lebensalter und Schwerbehinderung maßgebend. Eine Heranziehung zusätzlicher Faktoren und Kriterien muss wegen der klaren gesetzlichen Regelung unterbleiben. Es kommt nach der Rechtsprechung allenfalls eine Ergänzung im Rahmen der Gewichtung der Grunddaten aus § 1 Abs. 3 KSchG in Betracht, soweit die ergänzenden Faktoren einen unmittelbaren Bezug zu diesen Daten haben.

Für die Frage, welche Arbeitnehmer mit dem gekündigten Arbeitnehmer vergleichbar sind, kommt es in erster Linie darauf an, ob die betreffenden Arbeitnehmer nach ihren bisherigen Tätigkeiten miteinander verglichen werden können und damit gegeneinander austauschbar sind. Bei der Änderungskündigung kommt hinzu, dass diese Arbeitnehmer auch für die Tätigkeit, die Gegenstand des Änderungsangebotes ist, wenigstens annähernd gleich geeignet sind. Die Austauschbarkeit muss sich also auch auf den mit der Änderungskündigung angebotenen Arbeitsplatz beziehen.

Eine Sozialauswahl aus § 1 Abs. 3 KSchG ist auch dann durchzuführen, wenn von einer Organisationsmaßnahme des Arbeitgebers mehrere vergleichbare Arbeitnehmer betroffen sind und diese um eine geringere Anzahl fortbestehender Beschäftigungsmöglichkeiten konkurrieren.

4 Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte der Änderungskündigung

Anhörung zur Kündigung, Mitbestimmung bei Versetzung, Umgruppierung und in sozialen Angelegenheiten, weitere Beteiligungsrechte

4.1 Anhörung zur Änderungskündigung

Bei einer Änderungskündigung handelt es sich um eine echte Kündigung. Daher ist der Betriebsrat sowohl vor der ordentlichen als auch vor der außerordentlichen Änderungskündigung gem. § 102 BetrVG anzuhören. Erfolgt keine Anhörung oder ist diese nicht ordnungsgemäß, führt dies zur Unwirksamkeit der Kündigung. Das unterbreitete Änderungsangebot ist hingegen regelmäßig dennoch wirksam, so dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, dieses anzunehmen.

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Dies bedeutet, dass er dem Betriebsrat neben den näheren Informationen über die Person des betroffenen Arbeitnehmers und seine Sozialdaten insbesondere die Art und den Zeitpunkt sowie Gründe für die beabsichtigte Kündigung mitteilen muss.

In der Anhörung muss deutlich gemacht werden, ob eine Beendigungs- oder eine Änderungskündigung beabsichtigt ist. Eine Änderungskündigung kann nicht auf die Anhörung zu einer Beendigungskündigung gestützt werden. Die Anhörung zur Änderungskündigung bezieht sich nicht nur auf die Kündigung, sondern auch auf das Änderungsangebot. In diesem Zusammenhang ist klarzustellen, ob die Änderungskündigung als unbedingte Kündigung erfolgen oder unter die Bedingung der Nichtannahme des Änderungsangebots gestellt werden soll (vgl. Gliederungspunkt 1.5). Dem Betriebsrat sind bei der Änderungskündigung insbesondere die Gründe für die beabsichtigte Änderung der Arbeitsbedingungen und der genaue Inhalt des Änderungsangebots mitzuteilen. Ferner sind die einschlägige Kündigungsfrist und der Zeitpunkt, zu dem die Änderungen eintreten, mitzuteilen.

4.2 Mitbestimmung bei Versetzung oder Umgruppierung

Hat eine Änderungskündigung zur Folge, dass ein Mitarbeiter für die Dauer von mehr als einem Monat einem anderen Betriebs- oder Unternehmensbereich zugewiesen wird oder die Zuweisung eine erhebliche Änderung der bisherigen Arbeitsbedingungen nach sich zieht, stellt sie regelmäßig eine Versetzung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes dar. Bei Versetzungen besteht unter den Voraussetzungen des § 99 Abs. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Das Mitbestimmungsverfahren richtet sich nach den §§ 99, 100 BetrVG und ist zusätzlich zu der Anhörung nach § 102 BetrVG durchzuführen.

Entsprechendes gilt, wenn durch die Änderungskündigung eine Umgruppierung erfolgt. Wenn der Betriebsrat im Zusammenhang mit einer geplanten Änderungskündigung seine Zustimmung zu der gleichzeitig vorzunehmenden Versetzung oder Umgruppierung verweigert, kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG einleiten. In Fällen der besonderen Dringlichkeit kann er die Versetzung zudem als vorläufige Maßnahme nach § 100 BetrVG durchführen.

Wichtig

Der Widerspruch des Betriebsrats gegen die in der Änderungskündigung enthaltene Versetzung ist ohne Einfluss auf die Wirksamkeit der Kündigung. Der Arbeitnehmer hat beim Fehlen der Zustimmung des Betriebsrats das Recht, die Arbeit zu den geänderten Bedingungen zu verweigern.

Um die mit der Änderungskündigung verbundene Versetzung (nach Ablauf der Kündigungsfrist) tatsächlich umsetzen zu können, muss der Arbeitgeber im Falle des Widerspruchs des Betriebsrats allerdings eine vorläufige personelle Maßnahme nach § 100 BetrVG anordnen. Andernfalls ist die Versetzung unzulässig. Dies hätte die Konsequenz, dass der Arbeitgeber auch bei einer ansonsten rechtmäßigen Änderungskündigung den vollen Annahmeverzugslohn zu zahlen hätte, auch wenn die neue Position niedriger vergütet ist.

Wichtig

Soll ein Arbeitnehmer mittels Änderungskündigung in einen anderen Betrieb versetzt werden, ist sowohl im aufnehmenden als auch im abgebenden Betrieb der Betriebsrat nach §§ 99, 100 BetrVG zu beteiligen.

4.3 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Daneben kann, je nach den Umständen des Einzelfalls, beim Ausspruch von Änderungskündigungen ein Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 BetrVG erfüllt sein. Kommt eine Einigung mit dem Betriebsrat nicht zustande, kann ein Einigungsstellenverfahren durchgeführt werden. Eine Nichtbeachtung eines Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs.1 BetrVG hat zwar nicht die Unwirksamkeit der Änderungskündigung zur Folge. Jedoch können die einzelnen Änderungen, hinsichtlich derer eine Beteiligung des Betriebsrats hätte erfolgen müssen, nicht durchgesetzt werden.

Beispiel

Bei einer Gruppen- oder Massenänderungskündigung zur Einführung von Schichtarbeit ist § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu beachten. Wird durch solche Kündigungen das Entlohnungssystem verändert, ist § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG einschlägig.

4.4 Weitere Beteiligungsrechte

Je nach dem Inhalt von Änderungskündigungen und deren etwaige Einbindung in betriebsorganisatorische Maßnahmen müssen ggf. weitere Beteiligungsrechte beachtet werden. Insbesondere können sich, wenn Arbeitsplatz, Arbeitsablauf oder Arbeitsumgebung betroffen sind oder ein Bezug zur Personalplanung besteht, Beteiligungsrechte aus den §§ 90 ff. BetrVG ergeben.

Erfolgen Änderungskündigungen im Kontext einer Betriebsänderung im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG, kann der Abschluss eines Interessensausgleichs und eines Sozialplans erforderlich sein.

Downloads und weiterführende Informationen

Für nähere Ausführungen zu Beteiligungsrechten im Einzelnen und weitere Aspekte verweisen wir auf unsere Info Recht Betriebsänderungen rechtssicher gestalten.

5 Die Änderungskündigung als Chance für das Unternehmen

Verhandlungstaktische, rechtliche und prozessuale Vorteile

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, insbesondere zu betriebsbedingten Kündigungen, stellt die Praxis vor erhebliche Herausforderungen. Je größer das Unternehmen ist, bei dem einzelne Stellen gestrichen werden müssen, gleichzeitig aber freie Stellen vorhanden sind, desto schwerer sind die vom BAG aufgestellten Grundsätze für den Arbeitgeber zu handhaben. Eine Prognose, ob ein Gericht im Falle einer rechtlichen Auseinandersetzung eine Änderungskündigung als wirksam bestätigen wird, ist daher mit erheblichen Unsicherheiten verbunden.

Der Ausspruch einer Änderungskündigung bietet für den Arbeitgeber gegenüber einer Beendigungskündigung aber auch Vorteile.

5.1 Verhandlungstaktische Vorteile

Zunächst einmal ist die gegenüber einer Beendigungskündigung abweichende psychologische Ausgangslage nicht zu unterschätzen. Dies gilt insbesondere für mögliche gerichtliche Vergleichsgespräche im Gütetermin. Das Gericht berücksichtigt es unserer Erfahrung nach zu Gunsten des Arbeitgebers, wenn er sich im Vorfeld bemüht hat, einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz aus betriebsbedingten Gründen weggefallen ist, auf einem anderen Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen.

Diese veränderte Ausgangsposition sollte man nicht unterbewerten. Unserer Erfahrung nach ist das Gericht in solchen Fällen häufig viel eher bereit, auf die Arbeitnehmerseite mehr Druck auszuüben. Insbesondere wird das Gericht auf die für den Arbeitnehmer bestehenden Prozessrisiken deutlicher hinweisen, als bei einem die sofortige Beendigungskündigung erklärenden Arbeitgeber. Dadurch könnte sich die Vergleichsbereitschaft des Arbeitnehmers spürbar erhöhen.

5.2 Niedrigere Abfindung verhandelbar

Ein weiterer Vorteil liegt für den Arbeitgeber darin, dass sich im Falle von Vergleichsverhandlungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unserer Erfahrung nach der zugrunde gelegte Abfindungstarif herunterhandeln lässt. Schließlich ist bei der Änderungskündigung nur die Änderung der Arbeitsbedingungen, und nicht der völlige Verlust des Arbeitsplatzes finanziell abzugelten.

5.3 Erhöhung der Trennungsbereitschaft

Nicht zu vernachlässigen ist ein weiterer Vorteil der Änderungskündigung gegenüber der Beendigungskündigung. Unserer Erfahrung nach besteht bei der Änderungskündigung seitens des Arbeitnehmers eine deutlich höhere Trennungsbereitschaft.

Bei der Änderungskündigung muss ein die Änderungskündigung unter Vorbehalt annehmender Arbeitnehmer nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu den neuen (schlechteren) Arbeitsbedingungen arbeiten. Da ein Kündigungsschutzverfahren bis zu seiner rechtskräftigen Erledigung in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht erfahrungsgemäß mindestens 1,5 Jahre dauert, wird der Arbeitnehmer also während des laufenden Kündigungsschutzverfahrens arbeiten müssen, will er sich seinen Vergütungsanspruch erhalten. Sollte der Arbeitnehmer mit den verschlechterten Arbeitsbedingungen nicht einverstanden sein, könnte dies seine Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fördern.

Verweigert der Arbeitnehmer die Arbeit zu den neuen Bedingungen, obwohl er die Änderungskündigung unter Vorbehalt angenommen hat, kann der Arbeitgeber nach vorheriger Abmahnung eine außerordentliche Kündigung wegen Arbeitsverweigerung aussprechen.

5.4 Niedrigeres Annahmeverzugslohnrisiko

Ein weiterer Vorteil der Änderungskündigung liegt für den Arbeitgeber darin, dass im Vergleich mit der Beendigungskündigung ein niedrigeres Annahmeverzugslohnrisiko besteht. Im Falle des Obsiegens des Arbeitnehmers in einer gerichtlichen Auseinandersetzung ist nämlich nur die Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Vergütung nachzuzahlen, falls der Arbeitnehmer die Änderung unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung angenommen hatte. Gegenüber einer Beendigungskündigung summieren sich daher erheblich niedrigere Beträge auf. Vorteilhaft für den Arbeitgeber kann sein, dass er als Gegenleistung für die zu zahlende Vergütung die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erhält.

Lehnt ein Arbeitnehmer nach einer Änderungskündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen ab, kann dies als böswilliges Unterlassen einer zumutbaren Arbeit nach § 11 Nr. 2 KSchG gelten. Entscheidend sind die Umstände des jeweiligen Einzelfalls. Eine Tätigkeit ist aber für den Arbeitnehmer auf jeden Fall dann unzumutbar, wenn der dabei erzielbare Nettoverdienst unter dem Arbeitslosengeld I liegt, das der Arbeitnehmer während des Bezugszeitraums erhalten würde (vgl. BAG Urt. v. 15.1.2025 – 5 AZR 135/24).

5.5 Größere Erfolgsaussichten in gerichtlichem Verfahren

Schließlich eröffnet die Änderungskündigung für den Arbeitgeber gegenüber der Beendigungskündigung häufig die besseren Erfolgsaussichten im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung.

Nimmt der Arbeitnehmer nämlich das Änderungsangebot bzw. die neuen Arbeitsbedingungen unter dem Vorbehalt an, dass die Änderung seiner arbeitsvertraglichen Bedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist, muss das Arbeitsgericht von einem gegenüber der Beendigungskündigung eingeschränkten Prüfungsgegenstand ausgehen. Das Arbeitsgericht prüft jetzt nur noch, ob die angebotene Änderung der Arbeitsbedingungen hinreichend begründet bzw. sozial gerechtfertigt ist. Die Anforderungen an die Beweislast des Arbeitgebers sind in diesem Fall regelmäßig geringer, als wenn er die Rechtmäßigkeit einer ordentlichen betriebsbedingten Beendigungskündigung zu beweisen hätte.

5.6 Fazit

Auch wenn im Einzelfall eine endgültige Beendigung des Arbeitsverhältnisses geboten erscheint, sollte unter Berücksichtigung der aufgezeigten Vorteile im Vorfeld geprüft werden, ob nicht – aus rechtlichen oder taktischen Gründen – eine Änderungskündigung auszusprechen ist.

Ansprechpartner/Impressum

Julius Jacoby
Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-237
julius.jacoby@vbw-bayern.de

Impressum
Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw
Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Oktober 2026