

Inhaltsübersicht

1. Einführung
2. Der wichtige Grund
3. Kündigungsschutz gegen eine außerordentliche Änderungskündigung
4. Die Fälle einer außerordentlichen Kündigung
 - 4.1 § 626 BGB
 - 4.2 § 15 KSchG
 - 4.3 Tarifliche "Unkündbarkeit"
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Auslauffrist - 1
 - 5.2 Auslauffrist - 2
 - 5.3 Auslauffrist - 3
 - 5.4 Auslauffrist - 4
 - 5.5 Betriebsratsmitglied
 - 5.6 Darlegungs- und Beweislast
 - 5.7 Entgeltreduzierung
 - 5.8 Herabgruppierung
 - 5.9 Kündigungsgrund
 - 5.10 Richtiger Klageantrag
 - 5.11 Wichtiger Grund - 1
 - 5.12 Wichtiger Grund - 2
 - 5.13 Wichtiger Grund - 3
 - 5.14 Wichtiger Grund - 4

Information

1. Einführung

Der **Regelfall** einer Änderungskündigung ist die ordentliche Änderungskündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse unter Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist. Die Änderungskündigung wegen Gründen in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers ist eher selten. Das **juristisch Anspruchsvollste** bei einer Änderung von Arbeitsbedingungen ist die außerordentliche Änderungskündigung. Sie ist ein echter **Ausnahmefall** und setzt **immer einen wichtigen Grund** i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB voraus (s. dazu Gliederungspunkt 2.). Sachverhalte, die eine außerordentliche Änderungskündigung tragen, sind eher die Ausnahme (s. dazu Gliederungspunkt 4.).

Praxistipp:

Schon ordentliche Änderungskündigungen unter Beachtung der maßgeblichen Kündigungsfristen sind für juristische Laien schwer zu beurteilen. Eine außerordentliche Änderungskündigung sollte daher in keinem Fall ohne fachkundigen Rat in Angriff genommen werden. Der Grund, den der Arbeitgeber aus seine Sicht für "wichtig" hält, ist rechtlich oft nicht so überzeugend, dass er von jetzt auf gleich eine Veränderung der Arbeitsbedingungen rechtfertigt.

Während sich die Möglichkeit, ordentlich zu kündigen, im **Dauerschuldverhältnis** Arbeitsvertrag ausschließen lässt, ist das bei einer außerordentlichen Kündigung nicht der Fall. Liegt ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB vor, darf selbst **in einem ansonsten "unkündbaren" Arbeitsverhältnis** eine Änderungskündigung ausgesprochen werden. Selbstverständlich können sich von einer außerordentlichen Änderungskündigung betroffene Arbeitnehmer auch gegen diese Kündigung wehren (s. dazu Gliederungspunkt 3.). Das Arbeitsgericht muss dann feststellen, ob es dem Arbeitgeber tatsächlich **unzumutbar** ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Befristung oder bis zum Auslaufen der Kündigungsfrist zu den bisherigen Arbeitsbedingungen fortzusetzen. Interessante Entscheidungen zum Thema außerordentliche Änderungskündigung werden im **Rechtsprechungs-ABC** vorgestellt (s. dazu Gliederungspunkt 5.).

2. Der wichtige Grund

§ 626 Abs. 1 BGB verlangt für die außerordentliche Änderungskündigung - wie für die außerordentliche Beendigungskündigung - einen wichtigen Grund. Er ist bei einer außerordentlichen Änderungskündigung **zu bejahen**, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die **Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses - zu den bisherigen Arbeitsbedingungen** - bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses **nicht zugemutet** werden kann.

Nicht jede mit dem **Festhalten am Vertragsinhalt** verbundene Belastung des Arbeitgebers ist gleich ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB für eine außerordentliche Änderungskündigung. Ein zur außerordentlichen Änderungskündigung berechtigender **wichtiger Grund** liegt nur vor, wenn die **Änderung der Arbeitsbedingungen** für den Arbeitgeber **unabweisbar notwendig** ist (BAG, 01.03.2007 - 2 AZR 580/05).

Von einer unabwiesbaren Notwendigkeit kann beispielsweise ausgegangen werden, wenn die Änderung von Arbeitsbedingungen - hier: die Entgeltreduzierung - das Ziel hat, der konkreten **Gefahr einer Betriebsschließung** wegen Insolvenz zu begegnen. Ist die wirtschaftliche Lage des Unternehmens so schlecht, dass der Arbeitgeber ohne die angestrebte Senkung der Personalkosten **Insolvenzantrag** stellen müsste, ist eine Änderungskündigung zur Entgeltsenkung gegenüber der ansonsten zu befürchtenden Betriebsschließung regelmäßig das mildere Mittel (BAG, 01.03.2007 - 2 AZR 580/05 - mit dem Hinweis, dass der Arbeitgeber in einer derart **existenzbedrohenden Situation** nach den Umständen des Einzelfalls auch von ordentlich unkündbaren Mitarbeitern einen **Sanierungsbeitrag** verlangen und mit einer außerordentlichen Änderungskündigung durchsetzen kann).

3. Kündigungsschutz gegen eine außerordentliche Änderungskündigung

Das Kündigungsschutzgesetz sieht **keine besonderen Voraussetzungen** für eine Kündigungsschutzklage gegen eine außerordentliche Änderungskündigung vor (s. dazu § 13 KSchG ; nach seinem Abs. 1 Satz 2 kann die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung nur nach Maßgabe des § 4 Satz 1 KSchG und der §§ 5 bis 7 KSchG geltend machen). Das heißt:

- Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der außerordentlichen Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, darf der Arbeitnehmer dieses **Angebot** unter dem **Vorbehalt annehmen**, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt (§§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3 , Abs. 3 Satz 1 und 2 KSchG) ist, § 2 Satz 1 KSchG .
- Der Arbeitnehmer müsste den **Vorbehalt** nach § 2 Satz 2 KSchG innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung **erklären**, - was bei einer außerordentlichen Änderungskündigung, die keine Frist kennt, nicht klappen kann (s. unten).
- Will sich der Arbeitnehmer gegen die außerordentliche Änderungskündigung wehren, muss er nach § 4 Satz 1 KSchG **innerhalb von drei Wochen** nach Zugang der schriftlichen Kündigung **Klage** beim Arbeitsgericht erheben.
- Hat der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen, muss er **Klage auf Feststellung** erheben, "dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist" (§ 4 Satz 2 KSchG).

- Erhebt der Arbeitnehmer seine Kündigungsschutzklage **nicht rechtzeitig**, gilt die Kündigung von Anfang an als rechtswirksam und ein vom Arbeitnehmer nach § 2 KSchG erklärter **Vorbehalt erlischt** (§ 7 KSchG).

Die Vorbehaltserklärung "innerhalb der Kündigungsfrist" ist bei einer außerordentlichen Kündigung natürlich ein Problem. Es gibt **keine Kündigungsfrist**. Der Arbeitnehmer muss die Annahme unter Vorbehalt daher in analoger Anwendung **unverzüglich** erklären (BAG, 19.06.1986 - 2 AZR 565/85). Die Änderung der Arbeitsbedingungen soll vom Zugang der fristlosen Kündigung an gelten und der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse an einer kurzfristigen Entscheidung. Macht der Arbeitnehmer nichts, und arbeitet er einfach zu den geänderten Arbeitsbedingungen weiter, kann der Arbeitgeber in diesem Fall davon ausgehen, dass der fristlos gekündigte Mitarbeiter sein Änderungsangebot durch schlüssiges Verhalten angenommen hat (BAG, 19.06.1986 - 2 AZR 565/85).

4. Die Fälle einer außerordentlichen Kündigung

Es gibt nur wenige **typische Sachverhalte** für eine außerordentliche Änderungskündigung. Im "Normalfall" liegt nur ein wichtiger Grund vor, der es verlangt, die Bedingungen eines Arbeitsvertrags von heute auf morgen zu ändern. In anderen Fällen haben bestimmte Arbeitnehmer - z.B. BetrVG - Mandatsträger - einen besonderen Kündigungsschutz. Die Hauptgruppe stellen die Arbeitnehmer dar, die tariflich "unkündbar" sind.

Ein **Anlass** für eine außerordentliche Änderungskündigung kann sich ergeben, wenn

- sehr **lange** gesetzliche, tarifliche oder einzelvertragliche **Kündigungsfristen** laufen,
- die einzuhaltenden Kündigungsfristen keine **kurzfristige Lösung** erlauben,
- die **ordentliche Kündigung** aufgrund einzel- oder kollektivvertraglicher Abmachungen **ausgeschlossen** ist,
- ein **Ausnahmefall** vorliegt, der mit einer ordentlichen Änderungskündigung nicht zu lösen ist.

4.1 § 626 BGB

Ohne besondere **Voraussetzungen** ist eine außerordentliche Änderungskündigung nach § 626 Abs. 1 BGB nur wirksam,

- wenn dafür ein **wichtiger Grund** vorliegt,
- die außerordentliche Kündigung nicht aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist und
- im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist (§ 2 KSchG).

Bei einer außerordentlichen Änderungskündigung sind an deren **Verhältnismäßigkeit** hohe Anforderungen zu stellen, weil sie als fristlose Kündigung eben am strengen Maßstab des § 626 Abs. 1 BGB zu messen ist. So muss die **alsbaldige Änderung** der bisherigen Arbeitsbedingungen **unabdingbar notwendig** und die neuen Bedingungen müssen dem Arbeitnehmer zumutbar sein. Eine mit dem Ziel einer Verschlechterung von Arbeitsbedingungen erklärte außerordentliche Änderungskündigung muss nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz **das letzte Mittel** sein, den für den Arbeitgeber unzumutbar gewordenen Zustand zu beseitigen (LAG Rheinland-Pfalz, 24.01.2006 - 5 Sa 817/05).

4.2 § 15 KSchG

Für **bestimmte Arbeitnehmergruppen** sieht das KSchG einen **besonderen Kündigungsschutz** vor. So ist die **Kündigung von Mandatsträgern** im Regelfall unzulässig - es sei denn, es liegt ein Grund für eine Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vor. Zu dieser **Personengruppe** gehören u.a.:

- **Mitglieder eines Betriebsrats**, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrats (§ 15 Abs. 1 KSchG);
- Mitglieder einer Personalvertretung, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder einer Jugendvertretung (§ 15 Abs. 2 KSchG);
- **Wahlbewerber** und Mitglieder eines Wahlvorstands (§ 15 Abs. 3 KSchG);

- Arbeitnehmer, die zu einer Betriebsratswahl einladen oder die Bestellung eines Wahlvorstands beantragen (§ 15 Abs. 4 KSchG).

Schon bei einer ordentlichen Kündigung gegenüber einem Betriebsratsmitglied nach § 15 Abs. 5 KSchG - **Stillegung einer Betriebsabteilung** - trifft den Arbeitgeber die Pflicht, mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln, das heißt möglicherweise sogar durch

- eine **Umorganisation** und/oder
- eine **Freikündigung** eines geeigneten Arbeitsplatzes,

für eine **angemessene Weiterbeschäftigung** des Betriebsratsmitglieds zu sorgen. Diese **Pflicht** wird noch **verschärft**, wenn es sich um eine außerordentliche Änderungskündigung nach § 15 Abs. 1 KSchG handelt.

4.3 Tarifliche "Unkündbarkeit"

Angestellte im öffentlichen Dienst sind nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des vierzigsten Lebensjahrs, unkündbar (§ 53 Abs. 3 BAT). Dieser Unkündbarkeit ist aber nur **relativ**. Denn schon § 55 Abs. 1 BAT sagte: "Dem unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) kann aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden." Zwar steht in § 55 Abs. 2 Satz 1 BAT noch vollmundig: "Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Angestellten entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung." In den nachfolgenden Sätzen und Absätzen wird diese Aussage dann aber wieder relativiert.

In § 34 Abs. 2 TVöD heißt es nun: "Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Abs. 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei".

"Unkündbarkeitsregelungen" gibt es nicht nur im öffentlichen Dienst. Sie stehen **auch in Tarifverträgen der Privatwirtschaft**. Hier ein paar Beispiele:

- § 2 des Tarifvertrags zur Sicherung älterer Arbeitnehmer in der **Bekleidungsindustrie** des Saarlands: "Einem Arbeitnehmer kann nach Vollendung des 55. Lebensjahres und einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bzw. des vorgezogenen Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres, das Beschäftigungsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden."
- § 3 des Manteltarifvertrags für das **Wach- und Sicherheitsgewerbe** in Bayern: "Nach 25-jähriger ununterbrochener Unternehmens- oder Betriebszugehörigkeit gemäß § 6 Abs. 1 kann das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nur aus wichtigem Grunde gekündigt werden".
- § 11 Abs. 9 des Manteltarifvertrags für den **Einzelhandel** in Nordrhein-Westfalen: "Einem Arbeitnehmer, der das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Unternehmen mit mehr als 50 vollbeschäftigten Arbeitnehmern mindestens 15 Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund oder mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen (§ 76 Betriebsverfassungsgesetz)".

Gemeinsam ist den meisten tariflichen Unkündbarkeitsregelungen, dass sie

- an ein bestimmtes **Lebensalter** und
- an eine bestimmte Dauer der **Betriebszugehörigkeit**

anknüpfen. Wirklich "unkündbar" sind indes die wenigsten Arbeitnehmer. Irgendein Grund lässt sich immer finden. Und wenn gar nichts geht, hilft oft eine großzügige **Abfindung**, den **Trennungsprozess** einzuleiten und zu beschleunigen.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Änderungskündigung - außerordentliche **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

5.1 Auslaufrist - 1

Ist in einem **Tarifvertrag** die ordentliche Kündigung ausgeschlossen und verweisen die Tarifpartner im Übrigen auf die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB), so ist eine betriebsbedingte außerordentliche Kündigung mit notwendiger **Auslaufrist** gegenüber dem ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer nur in extremen Ausnahmefällen zulässig. Betriebsbedingte Gründe rechtfertigen regelmäßig keine außerordentliche Kündigung. Der Arbeitgeber trägt das **Betriebsrisiko**. Die Rechtsprechung des BAG zum sinnentleerten Arbeitsverhältnis darf nicht dahin missverstanden werden, dass bei ordentlicher Unkündbarkeit aufgrund eines Tarifvertrags eine betriebsbedingte Kündigung stets unter etwas verschärften Voraussetzungen als außerordentliche Kündigung möglich wäre (BAG, 30.09.2002 - 2 AZR 263/02).

5.2 Auslaufrist - 2

Schon für die außerordentliche betriebsbedingte Beendigungskündigung nimmt das BAG in ständiger Rechtsprechung an, dass sie, da dringende betriebliche Erfordernisse regelmäßig nur eine ordentliche Arbeitgeberkündigung nach § 1 KSchG rechtfertigen können, **bloß ausnahmsweise** zulässig sein soll. Etwa dann, wenn die Weiterbeschäftigung unzumutbar ist, weil eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum hin sein Gehalt weiterzahlen müsste, obwohl er dessen Arbeitskraft beispielsweise wegen einer **Betriebsstilllegung** gar nicht mehr verwenden kann. Auch bei außerordentlichen Änderungskündigungen müssen gesteigerte Anforderungen gestellt werden. Entscheidend ist, ob das geänderte **unternehmerische Konzept** die vorgeschlagene Änderung erzwingt oder ob es im Wesentlichen auch ohne oder mit weniger einschneidenden Änderungen im Arbeitsvertrag des Gekündigten durchsetzbar bleibt (BAG, 02.03.2006 - 2 AZR 64/05).

5.3 Auslaufrist - 3

Es sind **Extremfälle** denkbar, in denen auch ein tariflich unkündbarer Angestellter des öffentlichen Dienstes nach § 626 BGB unter Gewährung einer notwendigen sozialen Auslaufrist außerordentlich betriebsbedingt gekündigt werden können muss. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung ist unabdingbar. Die Anforderungen an so eine Kündigung sind jedoch erheblich. Es geht darum zu verhindern, dass ein **sinnentleertes Arbeitsverhältnis** über einen längeren Zeitraum hinweg allein noch durch Gehaltszahlungen aufrechterhalten wird und dadurch der (hier: öffentliche) Arbeitgeber in erhebliche, vor allem **finanzielle Schwierigkeiten** gerät (BAG, 25.04.2007 - 6 AZR 746/06).

5.4 Auslaufrist - 4

Der Arbeitgeber darf die Arbeitsbedingungen seiner ordentlich unkündbaren Mitarbeiter selbst in existenzbedrohender Lage nicht einfach via Änderungskündigung außerordentlich einschränken. Ohne Einhalten einer Auslaufrist kommt eine außerordentliche Änderungskündigung zur Entgeltsenkung daher **nur in besonderen Ausnahmefällen** in Betracht. Hat ein Arbeitnehmer Sonderkündigungsschutz, kann jedoch genau das der Grund sein, "der bei ordentlicher Kündbarkeit eine außerordentliche Kündigung nicht zu rechtfertigen vermöchte, [aber] gerade [jetzt] wegen der infolge des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung **langen Bindungsdauer** des Arbeitsverhältnisses [den] .. wichtigen Grund i.S.d. § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L , § 626 Abs. 1 BGB " liefert. Der Arbeitgeber muss hier allerdings - um **Wertungswidersprüche** zu vermeiden - zwingend "zugunsten des ordentlich unkündbaren Arbeitnehmers eine Auslaufrist einhalten, die der fiktiven ordentlichen Kündigungsfrist entspricht. Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber ordentlich nicht gekündigt werden kann, darf nicht schlechter gestellt sein, als wenn er dem Sonderkündigungsschutz nicht unterfiele" (BAG, 20.10.2017 - 2 AZR 783/16 - mit Hinweis auf BAG, 17.11.2016 - 2 AZR 730/15).

5.5 Betriebsratsmitglied

Die **Angleichung der Arbeitsbedingungen** der nach § 15 KSchG besonders geschützten Arbeitnehmer an die der übrigen Mitglieder einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern kann grundsätzlich auch eine außerordentliche Änderungskündigung rechtfertigen. Dafür muss dann aber auch ein **wichtiger Grund** i.S.d. § 626 BGB vorliegen. Ein wichtiger Grund für die beabsichtigte außerordentliche Änderungskündigung liegt aber nur dann vor, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen für den Arbeitgeber **unabweisbar notwendig** ist (LAG Hamm, 07.10.2005 - 10 TaBV 125/04 hier: außerordentliche Änderungskündigung mit dem Ziel, sowohl die Tätigkeit als auch die Eingruppierung zu ändern).

5.6 Darlegungs- und Beweislast

Der kündigende Arbeitgeber muss darlegen , dass er ohne die außerordentliche Kündigung gezwungen wäre, über viele Jahre hinweg ein **sinnentleertes Arbeitsverhältnis** allein durch Entgeltzahlungen, denen **keine entsprechende Arbeitsleistung** mehr gegenübersteht, aufrechtzuerhalten. Dazu hat er vorzutragen und nachzuweisen , dass **keine andere Möglichkeit** besteht, die Fortsetzung dieses Arbeitsverhältnisses - etwa durch eine anderweitige Weiterbeschäftigung oder durch eine Umschulung - zu vermeiden. Es reicht nicht aus, dass der Arbeitgeber wie bei einer ordentlichen Kündigung bloß darlegt, dass eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers wegen des Wegfalls seines Arbeitsplatzes nicht möglich sei (BAG, 30.09.2004 - 8 AZR 462/03).

5.7 Entgeltreduzierung

In Extremfällen kann auch eine außerordentliche **Änderungskündigung mit Auslauffrist** zum Zweck der Entgeltreduzierung nach § 626 BGB , § 54 Abs. 1 BAT , zulässig sein. Dabei sind allerdings die materiellen Anforderungen an den wichtigen Grund für eine auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützte außerordentliche Änderungskündigung hoch anzusetzen. Der Arbeitgeber geht gegenüber seinem Mitarbeiter mit Ausschluss der ordentlichen Kündbarkeit eine **besondere Verpflichtung** ein, die sich sowohl auf den Bestand als auch auf den **Inhalt des Arbeitsverhältnisses** bezieht. So müssen für die außerordentliche betriebsbedingte Änderungskündigung ähnliche Maßstäbe gelten wie für eine in Extremfällen nach § 55 BAT zulässige betriebsbedingte außerordentliche Beendigungskündigung (BAG, 01.03.2007 - 2 AZR 580/05).

5.8 Herabgruppierung

Bei einer außerordentlichen Änderungskündigung ist maßgebend, ob die zugrunde liegende **Organisationsentscheidung** die vorgeschlagene Änderung erzwingt oder ob sie im Wesentlichen auch ohne oder mit weniger einschneidenden Änderungen im Arbeitsvertrag des Gekündigten durchsetzbar bleibt. Außerdem muss der Arbeitgeber bereits bei Erstellung des unternehmerischen Konzepts die in Form von vereinbarten Kündigungsausschlüssen bestehenden arbeitsvertraglich übernommenen Garantien ebenso wie andere **schuldrechtliche Bindungen** berücksichtigen. Deshalb kann nicht jede mit dem Festhalten am Vertragsinhalt verbundene Last ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Änderungskündigung sein. Der Arbeitgeber muss im Rahmen seiner Darlegungslast vortragen und im Bestreitensfall unter Beweis stellen, dass er auch unter Berücksichtigung der vertraglich eingegangenen besonderen Verpflichtungen **alles Zumutbare unternommen** hat, die notwendig gewordenen Anpassungen auf das unbedingt erforderliche Maß zu beschränken (BAG, 18.05.2006 - 2 AZR 207/05).

5.9 Kündigungsgrund

Hat die Leiterin einer kommunalen Kindertagesstätte **Ärger mit Vorgesetzten** und Mitarbeitern, ist das allein Kündigungsgrund. Insoweit kommt es nicht auf die Persönlichkeit der gekündigten Mitarbeiterin an, sondern eher auf deren Verhalten. Diese Gründe können aber keine **personenbedingte Kündigung** rechtfertigen, wenn das Verhalten zuvor nicht abgemahnt worden ist. Im Übrigen scheitert die **Umstellung** der Kündigung auf verhaltensbedingte Gründe, wenn der Arbeitgeber den Personalrat nur zu einer personenbedingten Kündigung angehört hat. So ist die außerordentliche Änderungskündigung - Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Leiterin der Kindertagesstätte mit dem Angebot zur Weiterbeschäftigung als Erzieherin in einer anderen Kindertagesstätte nach Ablauf der sozialen Auslauffrist - unwirksam (LAG Hessen, 29.10.2010 - 19 Sa 275/10).

5.10 Richtiger Klageantrag

Bei einer Änderungskündigung muss der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage mit **Änderungsschutzantrag** nach § 4 Satz 2 KSchG erheben, wenn er das mit einer ordentlichen Kündigung verbundene Änderungsangebot des Arbeitgebers unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG angenommen hat. Hat der Arbeitgeber eine **außerordentliche Änderungskündigung** erklärt, gelten die §§ 2, 4 Satz 2 KSchG entsprechend. Und das, obwohl der Verweis in § 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG die beiden Bestimmungen gar nicht unmittelbar erfasst (s. dazu BAG, 19.07.2012 – 2 AZR 25/11 – und BAG, 28.10.2010 – 2 AZR 688/09). Da der Kläger dieses Falles das Änderungsangebot unverzüglich unter Vorbehalt angenommen hatte, bedurfte die Frage, "ob eine Vorbehaltsannahme im Fall einer außerordentlichen Änderungskündigung **mit Auslaufrist** entsprechend § 2 KSchG nur unverzüglich erfolgen kann", keiner Entscheidung (BAG, 27.04.2021 – 2 AZR 357/20 – mit Hinweis auf BAG, 28.10.2010 – 2 AZR 688/09).

5.11 Wichtiger Grund - 1

Der in § 55 Abs. 1 BAT verwendete Begriff des wichtigen Grundes knüpft an die Grundsatznorm des § 54 BAT an. Für die **Anwendung des allgemeinen Rechtsbegriffs** wichtiger Grund gilt auch für den Personenkreis des § 53 Abs. 3 BAT die Bestimmung des § 54 BAT. Die **Tarifvertragsparteien** haben insoweit die gesetzliche Regelung übernommen, ohne ihr einen bestimmten tariflichen, vom Gesetz abweichenden Inhalt zu geben. Es muss daher ein wichtiger Grund zur Änderungskündigung vorliegen, wie er in der **Rechtsprechung des BAG** zu § 626 BGB beurteilt worden ist (BAG, 25.10.2001 - 2 AZR 216/00 - mit Hinweis auf BAG, 31.01.1996 - 2 AZR 158/95).

5.12 Wichtiger Grund - 2

Zu § 34 Abs. 2 Satz 1 TVöD : Der wichtige Grund für die außerordentliche Änderungskündigung eines ordentlich nicht mehr kündbaren Arbeitnehmers setzt voraus, "dass die **alsbaldige Änderung der Arbeitsbedingungen** unabweisbar notwendig ist und die geänderten Bedingungen dem gekündigten Arbeitnehmer zumutbar sind (...). Auch vom Arbeitnehmer nicht zu vertretende Umstände in seiner Person können geeignet sein, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen (...). Ein wichtiger Grund kann insbesondere dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund von Umständen, die in seiner Sphäre liegen [hier: **chronische Erkrankung** des Herz- und Kreislauf- sowie des Stoffwechselsystems mit ausgeprägter Adipositas bei einem Schwimmmeister] liegen, zu der nach dem Vertrag vorausgesetzten Arbeitsleistung auf unabsehbare Dauer **nicht mehr in der Lage** ist" (BAG, 28.10.2010 - 2 AZR 688/09 - unter Bejahung einer schweren und dauerhaften Störung des vertraglichen Austauschverhältnisses).

5.13 Wichtiger Grund - 3

Der wichtige Grund für eine außerordentliche Änderungskündigung **muss sehr wichtig sein**. Sicher, es gibt immer den einen oder anderen Anlass, den Arbeitgeber und Personaler als Kündigungsgrund für geeignet halten - nur: **Verträge sind einzuhalten**, das ist ein tragender Grundsatz des deutschen Rechts. Hat ein Arbeitgeber sein Recht zur ordentlichen Kündigung ausgeschlossen, ist das für ihn ein riskantes Spiel. "Eine außerordentliche Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung kann begründet sein, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen erforderlich ist, um der konkreten **Gefahr einer Insolvenz** des Arbeitgebers zu begegnen" (BAG, 20.10.2017 - 2 AZR 783/16 (F) - Leitsatz).

5.14 Wichtiger Grund - 4

Der auch bei einer außerordentlichen Änderungskündigung erforderliche wichtige Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB kann für eine **Änderung von Arbeitsbedingungen** auf eine geringwertigere Tätigkeit zu verneinen sein, "wenn in bereits absehbarer Zeit eine sich weniger weit vom bisherigen Vertragsinhalt entfernende Tätigkeit zur Verfügung steht." Ist das der Fall, reicht es nicht, wenn das Änderungsangebot nur auf eine **befristete weitergehende Änderung** der Tätigkeit ausgerichtet wird. Dann fehlt der wichtige Grund bereits. "Einem sich auf betriebliche Gründe berufenden Arbeitgeber kann es gegenüber einem vor einer ordentlichen Kündigung geschützten Arbeitnehmer zuzumuten sein, den Zeitraum bis zu einem bereits absehbaren Freiwerden einer anderen Stelle auch ohne eine Änderung der Arbeitsbedingungen zu **überbrücken**" (BAG, 27.04.2021 – 2 AZR 357/20 – mit Hinweis auf 23.01.2014 – 2 AZR 372/13 – zur Überbrückung eines auslaufenden Sonderkündigungsschutzes).