

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Schriftform
3. Kündigungsfrist
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Änderungsangebot - 1
 - 4.2 Änderungsangebot - 2
 - 4.3 Außerordentliche Änderungskündigung
 - 4.4 Fristverkürzung
 - 4.5 Zeitpunkt

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber sieht eine Änderungskündigung oft als **Light-Version der Beendigungskündigung** an. Die Praxis zeigt, dass bei ihr deswegen oft nicht der gleiche formelle **Sorgfaltsmaßstab** angelegt wird wie bei der ultimativen Kündigung. Das nachlässige Verhalten des Arbeitgebers rächt sich spätestens im **Kündigungsschutzprozess**. Hat er Form- und Fristvorgaben nicht beachtet, droht gleich in der ersten Runde ein **"technischer K.o."** ohne Sachentscheidung. Dann scheitert die erfolgreiche Umgestaltung eines Beschäftigungsverhältnisses schon allein daran, dass die **Formalien nicht eingehalten** sind.

Praxistipp:

Im Formulareil der Personalpraxis24 ist ein Mustertext für eine betriebsbedingte Änderungskündigung hinterlegt. Es empfiehlt sich, dieses Musterschreiben in vergleichbaren Fällen zu verwenden. Im Übrigen ist es wichtig, dass Änderungsangebot so eindeutig herauszustellen, dass der Arbeitnehmer es mit einem klaren "Ja" annehmen oder einem bloßen "Nein" ablehnen kann.

Es versteht sich von selbst, dass auch bei einer Änderungskündigung das **Schriftformerfordernis** aus § 623 BGB eingehalten werden muss. **Mündliche Änderungskündigungen** sind unwirksam. **Außerordentliche Änderungskündigungen** sind nur unter ganz eingeschränkten Voraussetzungen zulässig. So muss der Arbeitgeber auch bei eine Änderungskündigung die maßgeblichen arbeitsvertraglichen, gesetzlichen oder tarifvertraglichen **Kündigungsfristen** einhalten. Tut er das nicht, ist die Änderungskündigung zwar nicht gleich unwirksam. Die **Änderung** der Arbeitsbedingungen tritt nur **später ein**, als vom Arbeitgeber vorgesehen.

2. Schriftform

§ 623 BGB bestimmt:

"Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform ; die elektronische Form ist ausgeschlossen."

§ 623 BGB macht **keine Unterschiede zwischen Änderungs- und Beendigungskündigung** - warum auch? **Kündigung ist Kündigung** - und so muss auch eine **Änderungskündigung schriftlich** sein.

Beispiel:

Handwerksmeister H sieht sich wegen nachlassender Aufträge vor einer größeren Durststrecke. Er versammelt seine teuersten Meister und Altgesellen um sich und sagt seinen Leuten, dass er ihre Löhne nicht mehr in der bisherigen Höhe zahlen könne. Ab dem nächsten Ersten werde er alle Stundenlöhne um jeweils einen Euro kürzen. "Und wer damit nicht einverstanden ist", schließt H, "der muss eben gehen und sich 'was Besseres suchen."

Was hat H gemacht? Hat er gekündigt? Hat er ein Änderungsangebot abgegeben? Die zweite Frage kann sicherlich bejaht werden. Gekündigt hat H nicht. Selbst wenn man seine Erklärung im Wege großzügiger Auslegung dahin deuten würde, wäre eine mündliche Änderungskündigung unwirksam. Schlucken H's Mitarbeiter die Änderung der Arbeitsbedingungen und setzen sie ihre Arbeit ab dem nächsten Ersten ohne Widerspruch oder Klage fort, wird man darüber nachdenken müssen, ob hier nicht die konkludente Annahme eines Änderungsangebots vorliegt. Für ein Änderungsangebot außerhalb einer Änderungskündigung besteht kein Schriftformerfordernis.

Beendigungskündigung und Änderungsangebot bilden rechtlich eine Einheit. Eine Änderungskündigung besteht nach der Legaldefinition in § 2 Satz 1 KSchG aus **zwei Willenserklärungen**. Das Schriftformerfordernis des § 623 BGB erstreckt sich damit auch auf das Änderungsangebot (BAG, 16.09.2004 - 2 AZR 628/03).

Schriftform heißt: die Änderungskündigung muss vom Aussteller eigenhändig durch **Namensunterschrift** oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden (§ 126 Abs. 1 BGB). Eine Änderungskündigung per **E-Mail oder SMS** ist unwirksam. Hier fehlt die Schriftlichkeit im Sinn des § 126 Abs. 1 BGB . Aber auch eine Änderungskündigung per

- **Telefax** oder
- Telegramm

erfüllt das gesetzliche Schriftformerfordernis nicht. So ist die Unterschrift bei einem **Telefax nur vom Original kopiert** und versendet (BGH, 28.01.1993 - IX ZR 259/91). Das reicht nicht. Und eine formwidrige Änderungskündigung ist nach § 125 Satz 1 BGB wegen Formmangels **nichtig**. Weitere Informationen zum Thema Schriftform und Kündigung sind im Stichwort Kündigung - Schriftform hinterlegt. Die fehlende Schriftform ist ein **Unwirksamkeitsgrund** im Sinn des § 4 KSchG . Er muss rechtzeitig via Klage angegriffen werden. Die 3-wöchige **Klagefrist** des § 4 Satz 1 KSchG beginnt allerdings erst "*nach Zugang der schriftlichen Kündigung*".

3. Kündigungsfrist

Das **Arbeitsverhältnis** eines Arbeitnehmers kann gesetzlich mit einer Frist von **vier Wochen**

- zum Fünfzehnten oder
- zum Monatsende

gekündigt werden (§ 622 Abs. 1 BGB). Auch § 622 Abs. 1 BGB macht zwischen einer

- Änderungs- oder
- Beendigungskündigung

keinen Unterschied. "*Kündigung*" ist Sinn des § 622 Abs. 1 BGB sind **alle Kündigungen**, auch die Änderungskündigung. Insoweit gelten auch bei ihr

- **kürzere Kündigungsfristen** während der **Probezeit** und
- **längere Kürzungsfristen** bei langjährig beschäftigten Arbeitnehmern (s. dazu das Stichwort Kündigungsfristen - Allgemeines).

Selbst wenn der Arbeitgeber einen **kurzfristigen Änderungsbedarf** hat: Er muss die Kündigungsfristen einhalten.

Beispiel:

Arbeitgeber A hat am 23.09. einen Auftrag verloren und muss zum 31.10. ein Band stilllegen. Er kann alle Arbeitnehmer zu geänderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen und braucht niemanden zu entlassen. Bei jüngeren Mitarbeitern mit geringer Betriebszugehörigkeit kann A noch passend zum 31.10. Änderungskündigungen aussprechen, die dann ab dem 01.11. wirken. Die Mitarbeiter M1 und M2 sind schon etwas länger bei A und haben eine 3-monatige Kündigungsfrist. Ihre Arbeitsverhältnisse kann A erst zum 01.01. des Folgejahrs fristgemäß ändern, weil die Kündigungsfrist bis zum 31.12. reicht.

Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, im Unternehmensinteresse auf einen Teil ihrer **Kündigungsfrist** zu **verzichten**. Eine ordentliche Änderungskündigung, die auf eine **vor Ablauf der Kündigungsfrist** des Arbeitnehmers wirksam werdende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zielt, ist daher nach §§ 1 Abs. 2 , 2 KSchG **sozial ungerechtfertigt** (BAG, 21.09.2006 - 2 AZR 120/06).

Praxistipp:

Die Änderungskündigung ist wegen ihrer Fristgebundenheit eine recht starre Angelegenheit. Flexibler kann ein Arbeitgeber mit einer Versetzung oder mit der einvernehmlichen Änderung von Arbeitsbedingungen reagieren. Die Versetzung ist als einseitige Maßnahme zwar nicht an Fristen gebunden, sie setzt aber voraus, dass der Arbeitgeber sein Direktionsrecht (noch) ausüben kann. Hat er sich vertraglich auf bestimmte Arbeitsbedingungen (Art, Ort und Zeit der Arbeitsleistung) festgelegt, nützt eine Versetzung nichts. Eine Änderung der Arbeitsbedingungen kann dann nur über eine Änderungskündigung erfolgen. Hier kommt dann eine Änderungsvereinbarung ins Spiel. Sie kann jederzeit zu jedem x-beliebigen Zeitpunkt geschlossen werden - der Arbeitnehmer muss nur mit den geänderten Arbeitsbedingungen einverstanden sein.

Der Arbeitgeber kann natürlich an eine **außerordentliche Kündigung** denken. Aber: sie verlangt nach § 626 Abs. 1 BGB einen wichtigen Grund . Eine außerordentliche Änderungskündigung kann **nur ausnahmsweise zulässig** sein (s. dazu auch das Stichwort Änderungskündigung - außerordentliche). Der Arbeitgeber trägt das **Betriebsrisiko** und damit auch das Risiko, Kündigungsfristen einhalten zu müssen. Die Weiterbeschäftigung kann allerdings dann unzumutbar sein, wenn eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit ausgeschlossen ist und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer deshalb ein Entgelt zahlen müsste, obwohl er z.B. wegen einer **Betriebsstilllegung** überhaupt keine Verwendung mehr für dessen Arbeitskraft hat (BAG, 02.03.2006 - 2 AZR 64/05). Eine außerordentliche betriebsbedingte Änderungskündigung ist nur dann wirksam, wenn die vorgeschlagene Änderung geeignet und erforderlich ist, um den Inhalt des Arbeitsvertrags an die geänderten Beschäftigungsmöglichkeiten anzupassen. Vorher muss der Arbeitgeber alles Zumutbare unternommen haben, die notwendig gewordene **Anpassung auf das unbedingt erforderliche Maß** zu beschränken (BAG, 18.05.2006 - 2 AZR 207/05).

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Frist und Form eine Änderungskündigung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Änderungsangebot - 1

Ein Änderungsangebot des Arbeitgebers muss sich nicht in allen Punkten unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis **auswirken**. Setzt der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nach dem Änderungsangebot **widerspruchslos** fort, kann das nach den Umständen des Einzelfalls eine **stillschweigende Annahme** dieses Angebots sein (BAG, 01.08.2001 - 4 AZR 129/00) .

4.2 Änderungsangebot - 2

Das Änderungsangebot ist **Bestandteil der Kündigung**. Eine Trennung von Kündigung und Angebot mit der Folge, dass der Arbeitgeber das Änderungsangebot auch mündlich abgeben kann, verkennt, dass Kündigung

und Angebot eine **Einheit** bilden. Es handelt sich um ein einheitliches Rechtsgeschäft, das bereits nach der Legaldefinition in § 2 KSchG **aus zwei Willenserklärungen** - eben Kündigung und Angebot - besteht (BAG, 16.09.2004 - 2 AZR 628/03).

4.3 Außerordentliche Änderungskündigung

§ 626 Abs. 1 BGB sagt: *"Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die **Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann**".* Wird eine Änderungskündigung als außerordentliche Kündigung ausgesprochen, muss für sie ein wichtiger Grund vorliegen, der eine weitere dauerhafte Zusammenarbeit unzumutbar macht - auch wenn eine **soziale Auslauffrist** entsprechend der Kündigungsfrist eingeräumt wird (LAG Hessen, 21.12.2005 - 8/2 Sa 639/05).

4.4 Fristverkürzung

Arbeitgeber versuchen bisweilen, **Arbeitsbedingungen** via Änderungskündigung **vorzeitig zu ändern**. Dazu gibt es eine klare Ansage: *"Die Änderungskündigung ist **unwirksam**, weil die vom Beklagten angebotene Änderung der Arbeitsbedingungen vor Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft treten sollen"* (LAG Hamm, 18.01.2006 - 14 Sa 1126/05 - mit dem Hinweis, dass vom Arbeitnehmer, wäre es anders, ja verlangt werden würde, auf die ihm gesetzlich zustehende Kündigungsfrist zu verzichten, obwohl kein wichtiger Grund im Sinn des § 626 Abs. 1 BGB vorliegt).

4.5 Zeitpunkt

Spricht der Arbeitgeber eine ordentliche Änderungskündigung mit dem Angebot aus, die Arbeitsbedingungen schon erhebliche Zeit **vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist** ändern zu wollen, ist so eine Kündigung nach §§ 1 Abs. 2, 2 KSchG unwirksam. Das Änderungsangebot muss sich an dem Rechtsgrundsatz orientieren, dass eine ordentliche Kündigung erst mit **Fristablauf** greift. Insoweit lässt sich das Änderungsangebot des Arbeitgebers nicht so auslegen, dass die **unzulässige vorfristige Änderung** dann eben erst mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist eintreten soll. Der Arbeitnehmer muss sich zwar nach dem Änderungsangebot für oder gegen die Änderung seiner Arbeitsbedingungen entscheiden, er ist aber nicht verpflichtet, auf einen Teil seiner Kündigungsfrist zu verzichten (BAG, 21.09.2006 - 2 AZR 120/06)