

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Änderungs- oder Beendigungskündigung?
3. Dringende betriebliche Erfordernisse
4. Sozialauswahl
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Außerordentliche Änderungskündigung
 - 5.2 BAG-Voraussetzungen
 - 5.3 Entgeltsenkung
 - 5.4 Hinzunehmende Änderung
 - 5.5 Namensliste
 - 5.6 Soziale Auswahl
 - 5.7 Unternehmerische Freiheit
 - 5.8 Vergütungshöhe

Information

1. Allgemeines

Der **Arbeitgeber** muss sich bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse **entscheiden**, was er tut. Die **Beendigung von Arbeitsverhältnissen** ist nicht immer die richtige und sinnvolle Lösung. Das Kündigungsrecht kennt deswegen auch die **Änderung von Arbeitsverhältnissen** via Kündigung (s. dazu die Stichwörter Änderungskündigung - Allgemeines ff.). Dabei bleibt das Arbeitsverhältnis als solches erhalten, es soll nur zu geänderten Arbeitsbedingung fortgesetzt werden. Selbstverständlich muss auch die Änderungskündigung **sozial gerechtfertigt** sein.

Im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes gelten strenge Maßstäbe. Unterm Strich greift nach dem **Ultima-Ratio-Prinzip** sogar der Grundsatz, dass vor einer Beendigungskündigung zunächst eine Änderungskündigung auszusprechen ist. Dafür müssen natürlich die tatsächlichen Voraussetzungen gegeben sein. Es muss eine **Beschäftigungsmöglichkeit** bestehen und der Arbeitnehmer muss nach seiner **Qualifikation** auch in der Lage sein, diese geänderten Arbeitsbedingungen zu erfüllen. Gibt es auch zu geänderten Arbeitsbedingungen **keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit** mehr, braucht keine Änderungskündigung erklärt zu werden. Schließlich hängt die Wirksamkeit einer sozial gerechtfertigten Änderungskündigung auch von der zutreffenden **Sozialauswahl** ab.

Bei den nachfolgenden Ausführungen ist immer zu berücksichtigen, dass sie nur in den Fällen gelten, in denen das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet (s. dazu die §§ 1 Abs. 1 , 23 Abs. 1 KSchG und die Stichwörter Änderungskündigung - Kündigungsschutz , Kündigungsschutz - Allgemeines).

2. Änderungs- oder Beendigungskündigung?

Trifft der Arbeitgeber wegen **außer- oder innerbetriebliche Ursachen** (s. dazu das Stichwort Kündigung - betriebsbedingt: Ursachen) eine **unternehmerische Entscheidung**, die Auswirkungen auf die vorhandenen Arbeitsplätze hat, muss er überlegen, welchen Schritt er dabei geht. **Neben** rein **betriebswirtschaftlichen Maßnahmen** (s. dazu das Stichwort Kündigung - betriebsbedingt: Arbeitgeberreaktion) kommen zwei **arbeitsrechtliche Schritte** mit Auswirkung auf den Arbeitsvertrag in Betracht:

- **Änderungskündigung** und
- **Beendigungskündigung**.

Bei der Wahl des richtigen Mittels entscheiden nicht allein die **Wünsche des Arbeitgebers**. Es kommt darauf an, was arbeitsrechtlich zulässig ist.

Beispiele:

- (1) Arbeitgeber A1 trifft wegen Umsatzrückgangs die unternehmerische Entscheidung, seinen Mitarbeiterbestand an den geringer gewordenen Mitarbeiterbedarf anzupassen. Weniger Umsatz bedeutet für A1 auch weniger Arbeitsanfall. A1 hat keine Möglichkeit, Kündigungen zu vermeiden. Er hat weder freie Arbeitsplätze noch gibt es Arbeitsplätze, auf denen er die zu kündigenden Arbeitnehmer zu geänderten Arbeitsbedingungen weiter beschäftigen kann. Das betriebliche Erfordernis für eine Kündigung ist dringend. A1 kann Beendigungskündigungen aussprechen.
- (2) Arbeitgeber A2 trifft wegen Nachfragerückgangs beim Produkt A die unternehmerische Entscheidung, eine komplette Schicht abzubauen. A2 wird zukünftig in diesem Teil der Fertigung dauerhaft mit weniger Arbeitnehmern auskommen. Bei den Produkten B und C sieht das anders aus. Hier gibt es eine erhöhte Nachfrage und es sind Arbeitsplätze vorhanden, die besetzt werden müssen. Da die Herstellung der Produkte B und C fachlich nicht so anspruchsvoll ist wie die des Produkts A, bekommen die in diesem Bereich beschäftigten Arbeitnehmer einen um 2 EUR geringeren Stundenlohn. A2 muss hier gegenüber den zu kündigenden Mitarbeitern eine Änderungskündigung aussprechen. Er darf ihre Arbeitsverhältnisse nicht beenden.

Was **richtig oder falsch** ist, ist immer eine **Frage des Einzelfalls** (s. dazu die Stichwörter Änderungskündigung - Allgemeines und Änderungskündigung - Einzelfälle).

3. Dringende betriebliche Erfordernisse

Soweit das Kündigungsschutzgesetz auf ein Arbeitsverhältnis anwendbar ist, muss auch eine Änderungskündigung durch **dringende betriebliche Erfordernisse** bedingt sein, die einer **Weiterbeschäftigung** des Arbeitnehmers in diesem Betrieb **entgegenstehen** (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG - und das Stichwort Änderungskündigung - Kündigungsschutz). Für die Änderungskündigung müsste man in den § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG noch ein "**zu den bisherigen Arbeitsbedingungen**" hineinlesen. Bei ihr geht es ja nicht um die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, sondern - das sagt ja schon der Name - um ihre **Änderung**. Und diese Änderung wiederum muss ihre **Ursache in dringenden betrieblichen Erfordernissen** haben (s. dazu die Stichwörter Kündigung - betriebsbedingt: Arbeitgeberreaktion ; Kündigung - betriebsbedingt: Dringlichkeit ; Kündigung - betriebsbedingt: Ursachen).

Eine Änderungskündigung ist begrifflich die **Kündigung** eines Arbeitsverhältnisses **mit dem Angebot**, es zu geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen (s. dazu § 2 Satz 1 KSchG und das Stichwort Änderungskündigung - Änderungsangebot). Der Arbeitnehmer kann nach einer Änderungskündigung

- **gar nichts tun** - dann endet sein Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist;
- das **Änderungsangebot ausschlagen** und eine **Kündigungsschutzklage erheben** - dann geht es in dem Rechtsstreit nur noch um das Ende des Arbeitsverhältnisses;
- das **Änderungsangebot vorbehaltlos annehmen** - dann wird das Arbeitsverhältnis zu den geänderten Arbeitsbedingungen fortgesetzt;
- das **Änderungsangebot unter Vorbehalt annehmen** und **keine Kündigungsschutzklage erheben** - dann erlischt der Vorbehalt mit Ablauf der 3-wöchigen Klagefrist und die Änderungskündigung ist wirksam;
- das **Änderungsangebot unter Vorbehalt annehmen** und eine **Kündigungsschutzklage erheben** - dann wird das Arbeitsverhältnis zunächst zu den geänderten Arbeitsbedingungen fortgesetzt und das Arbeitsgericht muss darüber entscheiden, ob die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist (s. dazu § 2 Satz 2 u. 3 KSchG und die Stichwörter Änderungskündigung - Allgemeines und Änderungskündigung - Kündigungsschutz).

Das **Arbeitsgericht** wird immer prüfen, ob für die Änderungskündigung ein **dringendes betriebliches**

Erfordernis vorliegt (s. dazu die Stichwörter Kündigung - betriebsbedingt: Dringlichkeit ; Kündigung - betriebsbedingt: Ursachen). Dieses dringende betriebliche Erfordernis muss der **Weiterbeschäftigung** des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers **zu den bisherigen Arbeitsbedingungen** entgegenstehen. Auch hier prüfen die Arbeitsgerichte die **unternehmerische Entscheidung** nicht auf ihre betriebswirtschaftliche Zweckmäßigkeit (s. dazu das Stichwort Kündigung - betriebsbedingt: Arbeitgeberreaktion). Die Organisationsentscheidung unterliegt im Kündigungsrechtsstreit bloß einer **Missbrauchskontrolle**. Sie ist nur dahingehend zu überprüfen, ob sie offenbar unvernünftig oder willkürlich ist und ob sie ursächlich für den vom Arbeitgeber geltend gemachten Änderungsbedarf geworden ist (BAG, 29.03.2007 - 2 AZR 614/06).

Im Übrigen wird auf die **Beiträge zum Thema "Änderungskündigung"** verwiesen:

- Änderungskündigung - Allgemeines
- Änderungskündigung - Änderungsangebot
- Änderungskündigung - außerordentliche
- Änderungskündigung - Einzelfälle
- Änderungskündigung - Form und Frist
- Änderungskündigung - Kündigungsschutz
- Änderungskündigung - Mitbestimmung
- Änderungskündigung - Weiterbeschäftigungsanspruch

4. Sozialauswahl

Die **betriebsbedingte Änderungskündigung** ist gegenüber der Beendigungskündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse **keine leichtere Variante** oder eine Kündigungsmöglichkeit, bei der der Arbeitgeber die gesetzlichen **Voraussetzungen** vernachlässigen darf. Auch bei einer Änderungskündigung aus betrieblichen Gründen muss der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG eine **Sozialauswahl treffen** (s. dazu auch das Stichwort Kündigung - betriebsbedingt: Sozialauswahl). Seine Änderungskündigung wäre nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG nicht sozial gerechtfertigt, wenn er bei der **Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers**

- die Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- das Lebensalter,
- die Unterhaltspflichten und
- die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers

nicht ausreichend berücksichtigt hat.

Bei der sozialen Auswahl im Zug einer Änderungskündigung kommt es nicht bloß darauf an, **welche Arbeitnehmer** nach ihrer Funktion in den Kreis der vergleichbaren Mitarbeiter einzubeziehen sind. Es muss zudem darauf abgestellt werden, ob die ausgewählten Arbeitnehmer für die **Tätigkeit**, die Gegenstand des Änderungsangebots ist, auch **annähernd geeignet** sind.

Beispiel:

Arbeitgeber A beabsichtigt, eine neue Maschine anzuschaffen, die drei von 11 Arbeitsplätzen überflüssig macht. A möchte deswegen drei Mitarbeiter kündigen. Er hat die theoretische Möglichkeit, alle Kündigungskandidaten zu geänderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen. Dabei hat aber nur ein Arbeitnehmer die Qualifikation für die neue Tätigkeit. Die beiden Mitarbeiter, die die Qualifikation nicht haben, fallen deswegen bei einer Änderungskündigung aus der Sozialauswahl heraus.

Wichtig ist bei einer Änderungskündigung, dass sich die **Austauschbarkeit** auch auf den mit der Änderungskündigung angebotenen **Arbeitsplatz** bezieht. Bei Änderungskündigungen ist darüber hinaus im Rahmen der sozialen Auswahl zu prüfen, welcher der vergleichbaren Arbeitnehmer durch die angebotenen neuen Arbeitsbedingungen **schwerer belastet** wird. Insoweit können unter anderem **persönliche Eigenschaften** wie Wendigkeit, schnelle Auffassungsgabe, Anpassungsfähigkeit und Gesundheitszustand von Bedeutung sein (BAG, 13.06.1986 - 7 AZR 623/84).

Anders als bei der Beendigungskündigung hat der Arbeitgeber die Sozialauswahl bei einer Änderungskündigung nicht darauf auszurichten, welcher von mehreren Arbeitnehmern durch den **Verlust des Arbeitsplatzes** am wenigsten hart getroffen wird. Da bei der ordentlichen Änderungskündigung unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer sie unter Vorbehalt angenommen hat oder nicht, die soziale Rechtfertigung des Änderungsangebots im Vordergrund steht, ist bei der sozialen Auswahl vorrangig darauf abzustellen, welche **Auswirkung** die angebotene Vertragsänderung auf den sozialen Status vergleichbarer Arbeitnehmer hätte. Hier ist vor allem zu prüfen, ob der Arbeitgeber

- statt die Arbeitsbedingungen des gekündigten Arbeitnehmers zu ändern,
- die geänderten Arbeitsbedingungen nicht eher **einem anderen vergleichbaren Arbeitnehmer**

hätte anbieten müssen, dem sie **in sozialer Hinsicht eher zugemutet** werden können (BAG, 18.01.2007 - 2 AZR 796/05). Hinzu kommt, dass für die in die Sozialauswahl einzubeziehenden vergleichbaren Arbeitnehmer bei der Änderungskündigung ein **anderer Maßstab** gilt als bei einer Beendigungskündigung. Die Austauschbarkeit muss sich auch auf den mit der Änderungskündigung angebotenen Arbeitsplatz beziehen (BAG, 18.01.2007 - 2 AZR 796/05). Der **Gleichbehandlungsgrundsatz** ist kein dringendes betriebliches Erfordernis für betriebsbedingte Änderungskündigungen (BAG, 12.01.2006 - 2 AZR 126/05).

5. Rechtsprechungs-ABC

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

5.1 Außerordentliche Änderungskündigung

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).

5.2 BAG-Voraussetzungen

Die **soziale Rechtfertigung** einer betriebsbedingten Änderungskündigung i.S.d. § 1 Abs. 2 Satz 1 i.V.m. § 2 KSchG setzt auf Arbeitnehmerseite zunächst den **Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses** zu den bisherigen Vertragsbedingungen voraus. Der Arbeitgeber muss sich allerdings darauf beschränken, seinem Mitarbeiter nur die Änderungen anzubieten, die der billigerweise hinnehmen muss. Die Frage der Billigkeit ist nach dem **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** zu beantworten. Dabei müssen die angebotenen Änderungen geeignet und erforderlich sein, "den Inhalt des Arbeitsvertrags an die verbliebenen Beschäftigungsmöglichkeiten anzupassen. Die angebotenen Änderungen dürfen sich nicht weiter vom bisherigen Inhalt des Arbeitsverhältnisses entfernen, als dies zur Erreichung des angestrebten Ziels erforderlich ist" (BAG, 02.03.2017 - 2 AZR 546/16 - mit Hinweis auf BAG, 24.09.2015 - 2 AZR 680/14 und BAG, 29.09.2011 - 2 AZR 523/10).

5.3 Entgeltsenkung

Soll eine betriebsbedingte Änderungskündigung **das alleinige Ziel** haben, das Entgelt abzusenken, und greift sie damit nachhaltig in das arbeitsvertragliche Verhältnis von Leistung und Gegenleistung ein, setzt das ein dringendes betriebliches Erfordernis voraus, das einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu den bisherigen Arbeitsbedingungen entgegensteht. Das bloße Bemühen des Arbeitgebers, der mit anderen Arbeitnehmern bereits entsprechende **Vereinbarungen** getroffen hat, zur **Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen** im Betrieb reicht dafür nicht (BAG, 12.01.2006 - 2 AZR 126/05).

5.4 Hinzunehmende Änderung

"Eine betriebsbedingte Änderungskündigung ist sozial gerechtfertigt i.S.d. § 1 Abs. 2 Satz 1 i.V.m. § 2 KSchG , wenn das Beschäftigungsbedürfnis für den Arbeitnehmer zu den bisherigen Vertragsbedingungen entfallen ist und der Arbeitgeber sich darauf beschränkt hat, solche Änderungen vorzuschlagen , die der Arbeitnehmer **billigerweise** hinnehmen muss. Ob der Arbeitnehmer eine ihm vorgeschlagene Änderung billigerweise hinnehmen muss, ist nach dem **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz** zu ermitteln. Die Änderungen müssen geeignet und erforderlich sein, um den Inhalt des Arbeitsvertrags an die verbliebenen Beschäftigungsmöglichkeiten anzupassen. Die angebotenen Änderungen dürfen sich nicht weiter vom bisherigen Inhalt des Arbeitsverhältnisses entfernen, als dies zur **Erreichung des angestrebten Ziels erforderlich** ist" (BAG, 02.03.2017 - 2 AZR 546/16 - mit Hinweis auf BAG, 24.09.2015 - 2 AZR 680/14 u. BAG, 29.09.2011 - 2 AZR 523/10).

5.5 Namensliste

Vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat einen **Interessenausgleich** im Sinn der §§ 111 , 112 BetrVG , ändert sich die **beweisrechtliche Lage** für die Betriebsbedingtheit der Kündigung nach § 1 Abs. 5 KSchG zu Gunsten des Arbeitgebers. Nun greift eine **gesetzliche Vermutung**, dass die Kündigung durch betriebliche Erfordernisse bedingt ist - insoweit ist der Arbeitnehmer jetzt gezwungen, diese Vermutung zu widerlegen. Das gilt nicht nur für Beendigungskündigungen, sondern auch für betriebsbedingte Änderungskündigungen (BAG, 19.06.2007 - 2 AZR 304/06 - mit dem Hinweis, dass nun vermutet wird, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch betriebliche Erfordernisse veranlasst war).

5.6 Soziale Auswahl

Der Arbeitgeber muss nach §§ 1 Abs. 3 , 2 Satz 1 KSchG auch bei einer Änderungskündigung eine Sozialauswahl vornehmen. *"Sind von einer **Organisationsmaßnahme** mehrere vergleichbare Arbeitnehmer betroffen, so hat der Arbeitgeber - soweit diese um eine geringere Anzahl im Betrieb fortbestehender Beschäftigungsmöglichkeiten konkurrieren - durch eine Sozialauswahl gem. § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG zu entscheiden, **welchen Arbeitnehmer er auf welchen der noch vorhandenen Arbeitsplätze weiterbeschäftigt.**"* Geht es dabei um Tätigkeiten, *"von denen sich einige mehr oder weniger vom Inhalt des bisherigen Arbeitsvertrags entfernen, ist es grundsätzlich eine Frage der sozialen Auswahl, welchem Arbeitnehmer das in dieser Hinsicht 'günstigere' Weiterbeschäftigungsangebot zu unterbreiten ist"* (BAG, 24.05.2012 - 2 AZR 163/11).

5.7 Unternehmerische Freiheit

Das Kündigungsschutzgesetz kann den Arbeitgeber nicht dazu verpflichten, betriebliche **Organisationsstrukturen und -abläufe** oder Standorte beizubehalten und geplante Organisationsänderungen nicht durchzuführen. **Arbeitsgerichte** haben nicht die Aufgabe, dem Arbeitgeber eine bessere betriebliche oder unternehmerische Organisationsstruktur vorzuschreiben. Der Arbeitgeber muss aber trotz seiner unternehmerischen Freiheit alles Zumutbare unternehmen, die durch seine unternehmerische Entscheidung notwendig gewordenen **Anpassungen** auf das unbedingt erforderliche Maß zu beschränken (BAG, 29.03.2007 - 2 AZR 614/06).

5.8 Vergütungshöhe

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einem Mitarbeiter via Änderungskündigung die höchste für **vergleichbare Tätigkeiten** gezahlte Vergütung anzubieten. Er muss vielmehr den Arbeitnehmer, gegenüber dem er eine Änderungskündigung ausspricht, unter Berücksichtigung seines Änderungsschutzes in das **frei ausgehandelte Vergütungsgefüge** einordnen. Bietet er dem Mitarbeiter dabei eine Vergütung an, die die durchschnittlich gezahlte Vergütung merklich unterschreitet, so muss er darlegen, welche weiteren Gesichtspunkte ihn zu dieser niedrigen **Vergütungsfestsetzung** bewogen haben und inwiefern dabei der bestehende Änderungsschutz hinreichend berücksichtigt ist (BAG, 03.04.2008 - 2 AZR 500/06).