

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Rechtliche Voraussetzungen
 - 2.1 Positive Voraussetzungen
 - 2.2 Negative Voraussetzungen
3. Rechtsprechungs-ABC
 - 3.1 Auflösungsantrag
 - 3.2 Begründetheit der Kündigungsschutzklage - 1
 - 3.3 Begründetheit der Änderungskündigung - 2
 - 3.4 Dringendes betriebliches Erfordernis
 - 3.5 Gestaltung des Arbeitsverhältnisses
 - 3.6 Stattgabe der Kündigungsschutzklage
 - 3.7 Streitgegenstand - 1
 - 3.8 Streitgegenstand - 2
 - 3.9 Voraussetzung
 - 3.10 Wahrung der Klagefrist

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber muss ein **Arbeitsverhältnis nicht endgültig beenden**, wenn er etwas erreichen will. Die **Änderung von Arbeitsbedingungen** lässt sich schon über eine Änderungskündigung herbeiführen. Das Ende des Arbeitsvertrags wird dabei mit dem Angebot verbunden, ihn unter neuen - eben geänderten - Arbeitsbedingungen **fortzusetzen**. In diesem Fall ist es Sache des Arbeitnehmers, sich zu entscheiden: Er kann das Änderungsangebot ohne Wenn und Aber ablehnen, er kann es aber auch **unter Vorbehalt annehmen** und die soziale Rechtfertigung der Änderung seiner Vertragsbedingungen **durch das Arbeitsgericht prüfen lassen** .

Praxistipp:

Das gesamte Kündigungsrecht, egal ob es um eine außerordentliche oder eine ordentliche Kündigung geht, wird vom Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und vom Ultima-Ratio-Prinzip bestimmt. Eine Kündigung, erst recht eine Beendigungskündigung, muss stets das einzige und letzte Mittel sein, um in einem Arbeitsverhältnis etwas zu erreichen. So ist die Änderungskündigung immer ein milderes Mittel gegenüber einer Beendigungskündigung. Daher sollte vor Ausspruch einer Beendigungskündigung zuerst geprüft werden, ob an ihrer Statt nicht besser eine - mildere - Änderungskündigung in Frage kommt.

Die Voraussetzungen einer Änderungsschutzklage ergeben sich aus dem KSchG - und hier insbesondere aus den §§ 2 , 4 Satz 2 , 7 Halbs. 2 und 8 KSchG . Eine KSchG -Änderungsschutzklage können nur Arbeitnehmer erheben, die in einem KSchG-Betrieb tätig sind und die 6-monatige KSchG-Wartezeit zurückgelegt haben. Die prozessrechtlichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Änderungsschutzklage ergeben sich aus den einschlägigen ArbGG - und ZPO -Bestimmungen. Selbstverständlich müssen Arbeitnehmer die 3-wöchige KSchG-Klagefrist einhalten. Tun sie das nicht, erlischt ihr Vorbehalt und die Änderung ihrer Arbeitsbedingungen gilt als von Anfang an wirksam . Änderungen, die **ohne Änderungskündigung** - z.B. via Direktionsrecht - durchgeführt werden können, lassen sich nicht mit einer Änderungsschutzklage angreifen.

2. Rechtliche Voraussetzungen

Die **Änderungsschutzklage deckt sich** in den meisten Punkten mit der Kündigungsschutzklage bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wehren kann sich ein Arbeitnehmer nur, wenn er die 6-monatige Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG zurückgelegt hat und in einem Betrieb arbeitet, auf den das KSchG anzuwenden ist. Wie bei der Kündigungsschutzklage muss der Arbeitnehmer auch für eine Änderungsschutzklage die 3-wöchige Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG einhalten und alle Voraussetzungen erfüllen, die ArbGG und ZPO für eine wirksame Klageerhebung verlangen.

Der wichtigste **Unterschied** zwischen Änderungs- und Kündigungsschutzklage: Bei ihr geht es **nicht** um die **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses, **sondern** um seine **Veränderung**. Das Arbeitsverhältnis bleibt nach einer Änderungskündigung bestehen, wenn

- der Arbeitnehmer die geänderten Arbeitsbedingungen akzeptiert und keine Klage erhebt, oder
- der Arbeitnehmer die geänderten Arbeitsbedingungen (zunächst) **unter Vorbehalt** annimmt und dann eine Änderungsschutzklage erhebt.

Nur dann, wenn der Arbeitnehmer die geänderten Arbeitsbedingungen ablehnt und das Änderungsangebot seines Arbeitgebers nicht annimmt, greift die Kündigung und der Arbeitnehmer muss, wenn er sich gegen die nun drohende Beendigung seines Arbeitsverhältnisses wehren will, eine **"normale" Kündigungsschutzklage** erheben.

2.1 Positive Voraussetzungen

Das Kündigungsschutzgesetz gilt nach § 2 KSchG auch für Änderungskündigungen. Spricht der Arbeitgeber gegen seinen Arbeitnehmer eine Änderungskündigung aus, kann der Arbeitnehmer nach § 2 Satz 1 KSchG

- das **Änderungsangebot unter dem Vorbehalt annehmen**,
- dass die Änderung der Arbeitsbedingungen **nicht sozial ungerechtfertigt** ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3 , Abs. 3 Satz 1 und 2 KSchG).

Der Arbeitnehmer muss im Fall des § 2 KSchG *"Klage auf Feststellung .. erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist"* (§ 4 Satz 2 KSchG).

Beispiel:

Arbeitnehmer L arbeitet bei einem größeren Reisebüro mit mehreren Filialen, der GmbH T. Sein vertraglich vereinbarter Arbeitsort ist der Flughafen Münster/Osnabrück (FMO) in Greven. Aufgrund rückläufiger Buchungen trifft die Geschäftsführung die unternehmerische Entscheidung, Ls' Arbeitsvertrag zu kündigen und ihm gleichzeitig die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses in ihrem Reisebüro am Dortmunder Flughafen (DTM) anzubieten. Herr M muss gegen die GmbH T, wenn er die Änderung seiner Arbeitsbedingung Arbeitsort unter Vorbehalt angenommen hat, nun mit dem Antrag Klage erheben, festzustellen, "dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist."

Soweit nicht anders geregelt, gelten die KSchG -Vorschriften auch für die Änderungsschutzklage. Einen Auflösungsantrag nach § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG kann der Arbeitnehmer, der eine Änderungsschutzklage erhoben hat, allerdings **nicht stellen**. Sein Arbeitsverhältnis besteht ja ungekündigt fort ... (BAG, 24.10.2013 - 2 AZR 320/13).

Beispiel:

Herr M aus dem vorausgehenden Beispiel hat das Änderungsangebot der GmbH T unter Vorbehalt angenommen und fristgemäß eine Änderungsschutzklage erhoben. Er kann in diesem Verfahren keinen Auflösungsantrag iSd. § 9 KSchG stellen. Sein Arbeitsverhältnis mit der GmbH T läuft ja weiter. Streitig ist zwischen beiden bloß, ob L in der Filiale am Sitz des FMO oder in der Geschäftsstelle am Sitz des DTM arbeiten muss.

Streitgegenstand der Änderungsschutzklage ist die Frage, zu welchen **Bedingungen** das Arbeitsverhältnis ungekündigt fortbesteht (BAG, 24.10.2013 - 2 AZR 320/13): zu den alten oder zu denen neuen. Soll die Änderungsschutzklage Erfolg haben, muss das Arbeitsgericht feststellen, dass die **Änderung der Arbeitsbedingungen sozial nicht gerechtfertigt** oder aus einem anderen Grund rechtsunwirksam ist (BAG, 24.10.2013 - 2 AZR 320/13).

Beispiel:

Stellt das Gericht in den Beispielfällen oben fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingung Arbeitsort sozial gerechtfertigt und auch aus keinem anderen Grund rechtsunwirksam ist, muss L am DTM weiterarbeiten. Stellt das Arbeitsgericht fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingung Arbeitsort sozial ungerechtfertigt oder aus einem anderen Grund rechtsunwirksam ist, kehrt Lars in die Filiale am FMO-Sitz zurück.

Bei nicht rechtzeitiger Klageerhebung erlischt der vom Arbeitnehmer erklärte Vorbehalt (§ 7 Halbs. 2 KSchG). Stellt das Arbeitsgericht im Änderungsschutzverfahren nach § 2 KSchG fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist, *"so gilt die Änderungskündigung als von Anfang an rechtsunwirksam"* (§ 8 KSchG).

2.2 Negative Voraussetzungen

Damit das Arbeitsgericht über die Wirksamkeit einer Änderungskündigung entscheiden kann,

- muss das Änderungsangebot des Arbeitgebers auf die **Änderung bestehender Vertragsbedingungen** zielen,
- darf das Änderungsangebot des Arbeitgebers **nicht** nur tatsächlich schon bestehende **Vertragsbedingungen wiederholen** oder
- zuvor schon durch eine wirksame **Ausübung des Direktionsrechts durchgesetzt** worden sein (BAG, 19.07.2012 - 2 AZR 25/11).

Beispiel:

Wenn L aus den Beispielen in Gliederungspunkt 2.2. einen Arbeitsvertrag hat, der ihm den Beschäftigungsort FMO/Greven nicht festschreibt, hätte die GmbH T ihm den Arbeitsort DTM/Dortmund via Direktionsrecht zuweisen können. Dann wäre überhaupt keine Änderungskündigung erforderlich gewesen.

Soll

- der bestehende **Vertragsinhalt**
- **gar nicht geändert** werden,

liegt kein Änderungsangebot vor - die "vermeintlich erst herbeizuführenden **Vertragsbedingungen gelten** [ja] bereits" und eine **Änderungskündigung ist überflüssig** (BAG, 19.07.2012 - 2 AZR 25/11 - mit dem Ergebnis, dass die Änderungsschutzklage unbegründet ist, weil das Arbeitsgericht überhaupt nicht feststellen kann, ob es Unwirksamkeitsgründe für die Änderungskündigung gibt).

Das Gleiche gilt, wenn die Änderungskündigung auf die Herbeiführung von Arbeitsbedingungen zielt, die wegen

- einer unmittelbar anzuwendenden **Betriebs- oder Dienstvereinbarung** (BAG, 29.09.2011 - 2 AZR 523/10),
- eines unmittelbar anzuwendenden **Tarifvertrags**,
- der Ausübung des **Direktionsrechts** (BAG, 26.01.2012 - 2 AZR 102/11) oder

- einer **normativen Regelung** beziehungsweise **einzelvertraglicher Absprache** (BAG, 23.02.2012 - 2 AZR 44/11)

sowieso schon **gelten**.

Weitere Informationen sind in den Stichwörtern

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

enthalten, auf die an dieser Stelle verwiesen wird.

3. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Änderungschutzklage und Kündigungsschutz **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

3.1 Auflösungsantrag

§ 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG sieht vor, dass das **Arbeitsgericht** das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitnehmers aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer **Abfindung** zu verurteilen hat, wenn das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst *"und dem Arbeitnehmer die Fortsetzungen des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten"* ist. Hat der Arbeitnehmer die Änderung seiner Arbeitsbedingungen jedoch **unter Vorbehalt angenommen** (§ 2 KSchG), gilt für die Änderungschutzklage: *"§ 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG findet im Rahmen einer Änderungschutzklage nach § 4 Satz 2 KSchG weder unmittelbare noch analoge Anwendung"* (BAG, 24.10.2013 - 2 AZR 320/13 - Leitsatz).

3.2 Begründetheit der Änderungschutzklage - 1

"1. Unter 'geänderten Arbeitsbedingungen' iSv. § 2 Satz 1 , § 4 Satz 2 KSchG sind andere Vertragsbedingungen zu verstehen. Vom Arbeitgeber erstrebte Änderungen, die er durch Ausübung seines Weisungsrechts nach § 106 Satz 1 GewO bewirken kann, halten sich im Rahmen der schon bestehenden vertraglichen Vereinbarungen. Zu ihrer Durchsetzung bedarf es keiner 'Änderung von Arbeitsbedingungen' nach § 2 Satz 1 KSchG .

2. Eine Klage nach § 4 Satz 2 KSchG ist angesichts ihres Streitgegenstands unbegründet, wenn der Arbeitgeber schon nach den bestehenden Vertragsbedingungen rechtlich in der Lage ist, die im 'Änderungsangebot' genannten Änderungen durchzusetzen. Darauf, ob er sein Direktionsrecht tatsächlich bereits (wirksam) ausgeübt hat, kommt es nicht an" (BAG, 26.01.2012 - 2 AZR 102/11 - Leitsätze 1 u. 2).

3.3 Begründetheit der Änderungschutzklage - 2

Soll die Änderungschutzklage nach § 4 Satz 2 KSchG begründet und erfolgreich sein, darf das Arbeitsverhältnis im **Zeitpunkt des Wirksamwerdens** der Änderungskündigung nicht *"ohnehin"* schon *"zu den Bedingungen"* bestehen, *"die dem Arbeitnehmer mit der Kündigung angetragen wurden (...)"*. Wenn eine Änderungskündigung ausschließlich auf die Herbeiführung von **Arbeitsbedingungen** zielt, die - sei es normativ, sei es einzelvertraglich - **sowieso schon gelten**, ist sie wegen der damit einhergehenden Bestandsgefährdung zwar unverhältnismäßig. Trotzdem ist die Änderungschutzklage unbegründet, weil das Gericht die vom Arbeitnehmer begehrte Feststellung nicht treffen kann (BAG, 23.02.2012 - 2 AZR 44/11).

3.4 Dringendes betriebliches Erfordernis

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine **Nebenleistung** vereinbart, deren Gewährung an Umstände knüpft, die nicht zwingend während der Dauer des gesamten Arbeitsverhältnisses vorliegen, kann ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine **Änderung dieser Arbeitsbedingung** sprechen. So kann im Verlauf des Arbeitsverhältnisses beispielsweise ein **Mietzuschuss**, der zunächst die Preisdifferenz zwischen einer billigen Werkswohnung und einer Wohnung auf dem freien Arbeitsmarkt ausgleichen sollte, wegen veränderter Umstände sachlich nicht mehr gerechtfertigt sein. *"Derartige Umstände können das Beharren auf der vereinbarten Leistung als unbillig und unberechtigt erscheinen lassen und geeignet sein, eine Änderung sozial zu rechtfertigen"* (BAG, 20.06.2013 - 2 AZR 396/12).

3.5 Gestaltung des Arbeitsverhältnisses

Die Änderungsschutzklage greift ins Leere, wenn die Änderung der Vertragsbedingungen schon **unabhängig von der Änderungskündigung** eingetreten sind. Hat der Arbeitnehmer die Änderungskündigung **unter Vorbehalt angenommen**, setzt seine Änderungsschutzklage nach § 4 Satz 2 KSchG voraus, *"dass in dem Zeitpunkt, zu welchem die angebotene Vertragsänderung wirksam werden soll, das Arbeitsverhältnis nicht ohnehin zu den Bedingungen besteht, die dem Arbeitnehmer mit der Kündigung angetragen wurden"*.

Streitgegenstand der Änderungsschutzklage ist nicht die Wirksamkeit der Kündigung, sondern der Inhalt der für das Arbeitsverhältnis geltenden **Vertragsbedingungen**. Die Feststellung, dass die dem Arbeitnehmer mit der Änderungskündigung angetragenen Vertragsbedingungen sozial ungerechtfertigt sind, kann das Gericht nicht treffen, wenn sich das Arbeitsverhältnis bei Kündigungsausspruch schon aus anderen Gründen nach diesen Bedingungen richtet (...). Die Wirksamkeit der Kündigung steht allenfalls dann weiterhin im Streit, wenn der Arbeitnehmer die Annahme des Änderungsangebots unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG mit dem weiteren Vorbehalt verbunden haben sollte, dass die Änderungskündigung nicht 'überflüssig' ist" (BAG, 25.04.2013 - 2 AZR 960/11).

3.6 Stattgabe der Kündigungsschutzklage

Hat ein Arbeitnehmer das Änderungsangebot **unter Vorbehalt angenommen** und erhebt er dann eine Änderungsschutzklage, ist seiner Kündigungsschutzklage trotzdem stattzugeben, wenn die Kündigung - z.B. wegen fehlender Anhörung des Betriebs-/Personalrats - unwirksam ist. Das gilt auch dann, wenn die **Kündigung** wegen des angenommenen Angebots **möglicherweise überflüssig** gewesen wäre. Der Urteilstenor in diesem Fall: "Es wird festgestellt, dass die Änderungskündigung (des Arbeitgebers) vom (...) rechtsunwirksam ist." Die Kündigungsschutzklage hat so - entsprechend § 4 Satz 2 Alt. 2 KSchG - auf voller Linie Erfolg (BAG, 22.10.2015 - 2 AZR 124/14) .

3.7 Streitgegenstand - 1

"Hat der Arbeitnehmer - ... - das Änderungsangebot des Arbeitgebers unter Vorbehalt angenommen und Änderungsschutzklage nach § 4 Satz 2 KSchG erhoben, streiten die Parteien nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit nicht über die Rechtswirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung, sondern nur über die Berechtigung des Angebots auf Änderung der Arbeitsbedingungen. Streitgegenstand der Änderungsschutzklage ist allein der Inhalt der für das Arbeitsverhältnis geltenden Vertragsbedingungen" (BAG, 28.08.2013 - 10 AZR 569/12 - mit dem Hinweis, dass bereits per Direktionsrecht änderbare Vertragsbedingungen *"keine Änderung der Arbeitsbedingungen"* iSv. § 2 Satz 1, § 4 Satz 2 KSchG " sind).

3.8 Streitgegenstand - 2

Hat der Arbeitgeber eine Änderungskündigung ausgesprochen und der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter dem in § 2 Satz 1 KSchG genannten Vorbehalt angenommen, "kommt die **Änderung des Arbeitsvertrags** zustande, die unter der gemäß § 8 KSchG auflösenden Bedingung (§ 158 Abs. 2 BGB) der gerichtlich festzustellenden Sozialwidrigkeit steht". Das bedeutet im Ergebnis, dass zwar eine **Kontinuität des Arbeitsverhältnisses** selbst anzunehmen ist, aber eine **Diskontinuität der** beiden unmittelbar aneinandergereihten **Arbeitsverträge**. Das spricht dafür, stets insgesamt einen Neuvertrag anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer das Änderungsangebot akzeptiert - auch wenn, so die BAG-Rechtsprechung, bei einer Änderungsschutzklage der Streitgegenstand nicht die Kündigung, sondern der Inhalt des für das Arbeitsverhältnis geltenden Vertragsbedingungen ist (BAG, 27.03.2018 - 4 AZR 208/17 - mit Hinweis auf BAG, 26.01.2012 - 2 AZR 102/11).

3.9 Voraussetzung

Damit eine Änderungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG begründet sein kann, müssen die Parteien des Arbeitsvertrags über die Änderung ihrer arbeitsvertraglichen **Vereinbarungen streiten**. Sollen die Arbeitsbedingungen **gar nicht geändert** werden, kann das Arbeitsgericht gar nicht feststellen, ob die Änderung der Arbeitsbedingungen - wie § 4 Satz 2 KSchG es verlangt - sozial ungerechtfertigt oder aus sonstigen Gründen rechtsunwirksam ist. Insoweit scheidet eine Änderungsschutzklage aus, wenn das mit einer Kündigung verbundene "Änderungsangebot" nichts ändert, sondern bloß *"die bereits bestehenden Vertragsbedingungen inhaltlich .. wiederholt"* (BAG, 19.07.2012 - 2 AZR 25/11).

3.10 Wahrung der Klagefrist

Wer seine (Änderungs)Kündigungsschutzklage nicht rechtzeitig erhebt, läuft **Gefahr**, dass die (Änderungs)Kündigung nach § 7 KSchG (s. dazu das Stichwort Kündigungsschutz - Wirksamkeitsfiktion) greift. Der sieht vor: "Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1 , § 5) und § 6 KSchG , so gilt die Kündigung **als von Anfang an rechtswirksam**; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt." Aber: "Hat der Arbeitnehmer ein mit der Kündigung verbundenes Angebot des Arbeitgebers zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG angenommen, genügt es zur **Vermeidung der Rechtsfolgen** des § 7 KSchG , wenn er innerhalb der Klagefrist Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG erhebt und den Antrag später entsprechend § 4 Satz 2 KSchG fasst" (BAG, 21.05.2019 - 2 AZR 26/19 - Leitsatz).