

Arbeitsrecht (Nr. 02/2009)

Betriebsbedingte Änderungskündigung gegenüber Leiharbeitnehmer mit dem Ziel der arbeitsvertragli- chen Bindung an tarifvertragliche Regelungen der Verleihbranche

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Eine Änderungskündigung ist unwirksam, wenn das Angebot des kündigenden Arbeitgebers unbestimmt ist. Der Arbeitnehmer muss dem Änderungsangebot sicher entnehmen können, welcher Vertragsinhalt zukünftig maßgeblich sein soll.

Der Kläger war seit 1999 bei dem beklagten Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt und wurde als Produktionshelfer „ausgeliehen“. Zwischen den Parteien besteht keine Tarifgebundenheit. Mit Schreiben vom 24. 11. 2005 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers fristgemäß und bot dem Kläger einen neuen Arbeitsvertrag an, der ua eine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag vorsah. Für den Fall, dass dieser Tarifvertrag „unwirksam wird“, sollte ein anderer Tarifvertrag gelten. Der Kläger nahm die angebotene Änderung unter Vorbehalt an und erhob Änderungsschutzklage.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Das LAG hat ihr auf die Berufung des Klägers hin stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg. Im Entscheidungsfall konnte es der Senat dahingestellt sein lassen, ob das beklagte Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen den Kläger nicht mehr dauerhaft zu den bisherigen Arbeitsvertragsbedingungen, d. h. zu sog. equal-treatment-Bedingungen, vermitteln konnte und ob die angebotenen geänderten Vertragsbedingungen verhältnismäßig waren. Die Änderungskündigung war schon deshalb unwirksam, weil das Änderungsangebot unklar war. Für den Arbeitnehmer war nicht ersichtlich, welche konkreten

nehmer war nicht ersichtlich, welche konkreten Arbeitsbedingungen für ihn zukünftig gelten sollten.

Urteil des Bundesarbeitsgericht vom 15. Januar 2009
Aktenzeichen: 2 AZR 641/07

Veröffentlicht:
Pressemitteilung des BAG Nr. 5 v. 15. 1. 2009
25.02.2009