

Arbeitsrecht (Nr. 020/2006)

Betriebsbedingte Änderungskündigung wegen eines anerkennungswerten Anlasses

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Leitsätze:

1.

Eine betriebsbedingte Änderungskündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber bei einem an sich anerkennungswerten Anlass darauf beschränkt hat, lediglich solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss.

2.

Ein anerkennungswertiger Anlass ist dann gegeben, wenn das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu den bisherigen Bedingungen entfallen ist. Das kann auf einer nur der Missbrauchskontrolle unterliegenden unternehmerischen Entscheidung zur Umstrukturierung des Betriebs beruhen.

3.

Ob der Arbeitnehmer die vorgeschlagenen Änderungen billigerweise hinnehmen muss, richtet sich nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Keine der angebotenen Änderungen darf sich weiter vom Inhalt des bisherigen Arbeitsverhältnisses ent-

fernen, als zur Anpassung an die geänderten Beschäftigungsmöglichkeiten erforderlich ist.

4.

Wenn durch das Änderungsangebot neben der Tätigkeit (Arbeitsleistungspflicht) auch die Gegenleistung (Vergütung) geändert werden soll, sind beide Elemente des Änderungsangebots am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu messen. Eine gesonderte Rechtfertigung der Vergütungsänderung ist nur dann entbehrlich, wenn sich die geänderte Vergütung aus einem im Betrieb angewandten Vergütungssystem ergibt („Tarifautomatik“).

Urteil des BAG vom 23. Juni 2005

Aktenzeichen : 2 AZR 642/04

Veröffentlicht : Betriebs- Berater Nr. 3

6. Januar 2006

16.01.2006