

Arbeitsrecht (Nr. 426/2004)

Änderungskündigung: Kein leichtes Spiel – Gerichte bauen hohe Hürden für Reduzierung der Lohnkosten – Formale Voraussetzungen kompliziert

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied
Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln entschied:

So einfach geht es dann doch nicht: Als Peter T. einem Mitarbeiter wegen finanzieller Engpässe kündigen wollte, hatte er die Rechnung ohne das Arbeitsgericht gemacht. Der Mittelständler verlor den Prozess, weil ihm die Richter die rote Karte zeigten – darauf stand: „Änderungskündigung“.

Peter T. wurde das deutsche Arbeitsrecht zum Verhängnis. Das besagt nämlich, dass ein Arbeitgeber zunächst prüfen muss, ob er das Arbeitsverhältnis nicht per Änderungskündigung aufrecht erhalten kann. Denn nach ständiger Rechtsprechung des BAG darf die ordentliche – meist betriebsbedingte – Kündigung nur als letztes Mittel eingesetzt werden.

In der Praxis versuchen viele Unternehmen deshalb, die Änderungskündigung vor allem als Druckmittel einzusetzen: zur Herabsetzung der Vergütung oder zur Durchsetzung von Arbeitsplatzangeboten an einen anderen Ort. Wer nicht unterschreibt, muss gehen.

Doch Experten warnen: Viele Arbeitgeber erhoffen sich von der Änderungskündigung mehr, als die Rechtsprechung des BAG hergibt. Die Änderungskündigung kann zur Herabsetzung der Vergütung als Massenphänomen nur dort effektiv eingesetzt werden, wo dem Unternehmen ohnehin das Wasser bis zum Hals steht. Kann er dies nicht darlegen, ist die Änderungskündigung ein stumpfes Schwert. Stumpf vor allem aus zwei Gründen: Geht der Prozess verloren, geht der Arbeitgeber nicht nur mit seinem Bedürfnis nach Kostenreduzierung baden. Er muss zudem noch mit einer erheblichen Demotivation seiner Mitarbeiter befürchten.

Nicht umsonst sind die Arbeitgeber deshalb bemüht, etwa die Umstellung einer bisherigen Festvergütung auf eine teils fixe, teils variable Leistung einvernehmlich mit den Mitarbeitern durchzuführen. Grundsätzlich sind nämlich einmal geschlossene Arbeitsverträge auch einzuhalten. Geldmangel allein kann den Schuldner nicht entlasten, betonen die Arbeitsgerichte immer wieder.

Die BAG-Rechtsprechung ist eindeutig: Ein schwerwiegender Eingriff in das Lohngefüge, wie es die Änderungskündigung zur Durchsetzung einer Lohnsenkung verlangt, ist nur begründet, „wenn bei Aufrechterhaltung der bisherigen Personalstruktur weitere, betrieblich nicht mehr auffangbare Verluste entstehen, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder zu einer Schließung des Betriebes führen.“ Im Klartext: Ohne umfassenden Sanierungsplan, der alle gegenüber einer Änderungskündigung milderen Mittel ausschöpft, geht nichts.

Die Änderungskündigung zur Reduzierung der Personalkosten wird deshalb nur solchen Unternehmen empfohlen, die ansonsten den Betrieb stilllegen oder den Gang zum Insolvenzrichter antreten müssten.

Aber auch in formeller Hinsicht birgt die Änderungskündigung viele Stolpersteine. Das verdeutlichte ein kürzlich vom LAG Köln entschiedener Fall, mit dem sich jetzt auch das BAG beschäftigen muss. Dort hatte der Arbeitgeber einem EDV-Hauptabteilungsleiter nach einer Umstrukturierung des Betriebs zunächst mündlich mitgeteilt, dass sein Arbeitsplatz wegfallen, er aber künftig in einer anderen Funktion in dem Betrieb tätig werden könne. Dadurch sollte sich sein Jahresgehalt von zuletzt 138 000 Euro auf circa 69 000 Euro verringern.

Der Mitarbeiter, der zunächst mit der Reduzierung des Jahresgehalts auf 100 000 Euro plus Dienstwagen einverstanden gewesen wäre, lehnte das Änderungsangebot schließlich doch ab. Als der Arbeitgeber daraufhin kündigte, klagte er – und zwar mit dem Argument, es habe die vorherige Änderungskündigung gefehlt.

Die Richter gaben ihm Recht und stellten klar: Zwar darf der Arbeitgeber bereits dann eine Beendigungskündigung aussprechen, wenn der Arbeitnehmer bei Ablehnung des mündlichen Änderungsangebots unmissverständlich zu erkennen gibt, dass er in keinem Fall die geänderten Bedingungen akzeptiert. Im Urteilsfall habe sich der Arbeitnehmer aber grundsätzlich verhandlungsbereit gezeigt, so die Richter. Deshalb hätte ihm der Arbeitgeber zunächst eine Änderungskündigung zustellen müssen.

Für Arbeitnehmer gilt also nicht das Prinzip „friss oder stirb“. Wer das Angebot des Arbeitgebers nicht annehmen will und die geänderten Ver-

tragsbedingungen ablehnt, hat einmal die Möglichkeit, nur unter Vorbehalt zu akzeptieren. Die Frage, ob die Änderung sozialgerechtfertigt ist, muss er dann von den Arbeitsrichtern überprüfen lassen. Er kann aber auch das Angebot vollständig ablehnen. Konsequenz: Die Änderungskündigung ist dann rechtlich eine Beendigungskündigung.

Erhebt der Mitarbeiter dann eine Kündigungsschutzklage, kann er allerdings selbst bei einem Sieg nicht davon ausgehen, dass er den gesamten in der Zwischenzeit angefallenen Lohn zugesprochen bekommt – laut BAG muss er sich nämlich verhalten lassen, dass er nicht wenigstens zu den reduzierten Bezügen weiter gearbeitet hat, bis der Rechtsstreit entschieden worden ist.

Urteile des BAG – Daten unbekannt -

Aktenzeichen : **5 AZR 508/03**
 2 AZR 292/01
 2 AZR 74/ 02
 2 AZR 385/02

Urteil des LAG Köln – Datum unbekannt-

Aktenzeichen: 6 Sa 645/03

Veröffentlicht: Handelsblatt vom 08. Dezember 2004

08.12.2004