Als Betriebsrat bei Vertragsänderungen: Zustimmen oder Ablehnen?

Die Änderungskündigung

Spricht ein Arbeitgeber Änderungskündigungen aus, so stellen sich dem Arbeitnehmer verschiedene Fragen: Soll er zustimmen? Oder die Änderungen ablehnen? Und kann er auch erst einmal unter Vorbehalt zustimmen? Der Betriebsrat muss in jedem Fall beteiligt werden.

Christian Schulz
Redakteur

Stand: 14.7.2014



Eine Änderungskündigung ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Seiten des Arbeitgebers, welche mit dem Angebot verbunden ist, einen neuen Vertrag abzuschließen, um es zu geänderten Bedingungen fortzusetzen, § 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

Dem Arbeitgeber ist es nicht erlaubt, einzelne Teile eines Arbeitsvertrages zu kündigen. Der Gesetzgeber verbietet solche so genannten „Teilkündigungen“. Will der Arbeitgeber also einzelne Vertragsbestandteile beseitigen, beispielsweise den Ort oder die Art der Tätigkeit verändern, so braucht er die Einwilligung des Arbeitnehmers zu dieser Vertragsänderung. Wird diese verweigert, bleibt dem Arbeitgeber nichts übrig, als auf die Änderung zu verzichten oder den gesamten Arbeitsvertrag zu kündigen. Da er den Mitarbeiter aber grundsätzlich weiterbeschäftigen möchte, macht er gleichzeitig ein Angebot in Form eines neuen Vertrages

zu den von ihm gewünschten Konditionen. Sowohl Kündigung als auch Angebot haben hierbei in Schriftform zu erfolgen.

Nimmt der Arbeitnehmer dieses Angebot nicht an, so bleiben die Arbeitsbedingungen ebenso unverändert, wie die Kündigung des gesamten Arbeitsvertrages. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses tritt dann nach Ablauf der Kündigungsfrist ein. Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot dagegen an, dann ist die Kündigung gegenstandslos. Außerdem hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit der Annahme des Änderungsangebots unter dem Vorbehalt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (dazu unten mehr).

Arten der Änderungskündigung

Es gibt verschiedene Arten der Änderungskündigung: Bei einer ordentlichen Änderungskündigung sind die Kündigungsfristen einzuhalten, die in § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), im Tarifvertrag oder in Einzelverträgen festgelegt sind.

Die außerordentliche bzw. fristlose Änderungskündigung verlangt als Voraussetzungen, dass ein „wichtiger Grund“ vorliegt, der es unmöglich macht, andere Maßnahmen zu ergreifen, sowie dass die geänderten Bedingungen dem Betroffenen zumutbar sind. Dies ist in § 626 BGB geregelt.

Eine dritte Variante ist die Massenänderungskündigung. Eine solche liegt vor, wenn gegenüber mehreren Arbeitnehmern gleichzeitig gleichlautende Kündigungen ausgesprochen werden. Hierbei ist von Bedeutung, dass sich der Arbeitgeber auch in diesem Falle an die in § 17 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) formulierten Anzeigepflichten gegenüber Agentur für Arbeit und Betriebsrat zu halten hat.

Möglichkeit der Annahme unter Vorbehalt

Der Arbeitnehmer hat auch die Möglichkeit, die angebotene Vertragsänderung lediglich unter dem Vorbehalt anzunehmen, dass sie nicht sozial ungerechtfertigt ist. Denn auch Änderungskündigungen müssen den Kriterien der Sozialauswahl gerecht werden. Somit kann der Arbeitnehmer den Vertrag zunächst annehmen und gleichzeitig gerichtlich klären lassen, ob die Sozialkriterien korrekt angewendet wurden. Nach § 2 KSchG muss er dies innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung gegenüber dem Arbeitgeber erklären. Innerhalb der gleichen Frist muss der Arbeitnehmer nach § 4 KSchG das Arbeitsgericht anrufen und eine so genannte „Änderungsschutzklage“ einreichen. Entscheidet das Arbeitsgericht, dass die Änderungskündigung sozialwidrig ist, so bleibt der Arbeitsvertrag mit den ursprünglichen Vertragsbedingungen erhalten.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Wie vor jeder Kündigung ist nach § 102 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) der Betriebsrat anzuhören. Wird er nicht ausreichend oder mangelhaft angehört oder wird er nicht ausreichend über die Kündigungsgründe und den vollständigen Inhalt des Änderungsangebots informiert, so ist die Änderungskündigung unwirksam.

Für den Fall, dass mit der Vertragsänderung eine Versetzung oder Umgruppierung verbunden ist, muss in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten nach § 99 BetrVG auch hiervon der Betriebsrat unterrichtet werden. Verweigert dieser seine Zustimmung führt dies nicht unmittelbar zur Unwirksamkeit der

Änderungskündigung. Allerdings kann der Arbeitgeber die veränderten Vertragsbedingungen nicht umsetzen, solange die fehlende Zustimmung des Betriebsrats nicht durch eine richterliche Entscheidung des Arbeitsgerichts ersetzt wurde (vgl. Urteil des BAG vom 30.09.1993, 2 AZR 283/93).

In jedem Falle benötigt der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats nach § 87 BetrVG, wenn er mittels Massenänderungskündigung ein neues Vergütungsgruppensystem im Unternehmen einführen möchte (vgl. Urteil des BAG vom 31.01.1984, 1 AZR 174/81).

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024