

Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung I

Der Arbeitsvertrag regelt auf der einen Seite die Menge des Geldes, die ein Arbeitnehmer erhält, auf der anderen Seite die Arbeitsdauer und die Tätigkeit, die in dieser Arbeitszeit erbracht werden soll. Eine bestimmte Leistung ist so gut wie niemals Gegenstand eines Arbeitsvertrages; eine Leistungsverdichtung oder sonstwie geartete Erhöhung der Leistung wäre dann nämlich nicht durchsetzbar. Das heißt aber letztendlich auch, dass es keinen Anspruch des Arbeitgebers auf eine bestimmte Leistung (vielleicht abgesehen von der "Normalleistung") gibt!

Der Arbeitsvertrag ist - wie jeder andere Vertrag auch - nicht einseitig änderbar. Oftmals versuchen Arbeitgeber Änderungskündigungen zur Entgeltreduzierung anzudrohen, falls die Mitarbeiter neue (billigere) Arbeitsverträge nicht freiwillig unterschreiben.



Grundsätzlich sind nur Änderungskündigungen zulässig, bei denen beide Seiten eine Absenkung bzw. Aufstockung erfahren; hier ist dann die soziale Rechtfertigung im Einzelfall zu überprüfen. Aber Änderungskündigungen, die einseitig das Geld absenken oder die Arbeitszeit erhöhen, sind (bis auf Sonderfälle) unzulässig.

Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung II

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 27.09.2001, 2 AZR 236/00

Bei einer betriebsbedingten Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber nachhaltig in das arbeitsvertraglich vereinbarte Verhältnis von Leistung und Gegenleistung eingreift. **Die Dringlichkeit eines schwerwiegenden Eingriffs in das Leistungs-/ Lohngefüge, wie es die Änderungskündigung zur Durchsetzung einer erheblichen Lohnsenkung darstellt, ist deshalb nur dann begründet, wenn bei einer Aufrechterhaltung der bisherigen Personalkostenstruktur weitere, betrieblich nicht mehr auffangbare Verluste entstehen, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder sogar zur Schließung des Betriebes führen. Regelmäßig setzt deshalb eine solche Situation einen umfassenden Sanierungsplan voraus, der alle gegenüber der beabsichtigten Änderungskündigung milderen Mittel ausschöpft.**

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 20.08.1998, 2 AZR 84/98

Bei der Prüfung, ob ein dringendes betriebliches Erfordernis zu einer Entgeltkürzung durch Änderungskündigung besteht, ist auf die wirtschaftliche Situation des Gesamtbetriebes, nicht eines unselbständigen Betriebsteils abzustellen (Bestätigung von BAG, Ur. v. 11.10.1989 – 2 AZR 61/89, AP Nr. 47 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

Ist eine Entgeltkürzung mittels Änderungskündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt, so ist der Arbeitgeber regelmäßig nicht berechtigt, einzelne Arbeitnehmer, auch nicht allein die Arbeitnehmer einer mit Verlust arbeitenden Abteilung, herauszugreifen und ihr Entgelt einschneidend zu kürzen, während das Entgelt der überwiegenden Mehrzahl der Belegschaft unangetastet bleibt.

Wird eine Entgeltkürzung nur mit vorübergehenden wirtschaftlichen Verlusten begründet, müssen die Arbeitnehmer jedenfalls billigerweise keine Entgeltsenkung auf Dauer hinnehmen.