

Änderungskündigung bei rechtswidrigen neuen Bedingungen

1. Wird dem Arbeitnehmer ein in vielen Punkten geänderter Arbeitsvertrag angeboten, ist jede einzelne Neuregelung auf ihre soziale Rechtfertigung hin zu überprüfen.
2. Rechtswidrige Klauseln machen die Kündigung insgesamt unwirksam.
3. Hat ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Verkürzung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG im Wege des gerichtlichen Vergleichs durchgesetzt, so bedarf eine Änderungskündigung mit dem Ziel einer Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit ganz besonderer Rechtfertigung.

(Leitsätze des Bearbeiters)

ArbG Bochum,

Urteil vom 25.3.2004

- 4 Ca 2704/03, rechtskräftig

Der Fall

Die Arbeitnehmerin hatte im Jahr 2002 einen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit von 35 auf 20 Wochenstunden eingeklagt und im Wege eines Vergleichs auch durchgesetzt. Ein Jahr später kam es im Betrieb zu erheblichem Personalabbau, wovon auch die Abteilung der Arbeitnehmerin betroffen war.

Der Arbeitgeber sprach aus diesem Anlass eine betriebsbedingte Änderungskündigung aus. Der angebotene neue Arbeitsvertrag enthielt zahlreiche zusätzliche Pflichten; u.a. sollte sie alle betrieblichen Vorgänge als streng geheim behandeln. Auch war ihr untersagt, mit Arbeitskollegen oder anderen Menschen über ihr Gehalt zu sprechen. Ihre Wochenarbeitszeit sollte wieder 35 Stunden betragen. Sie akzeptierte dies auch nicht unter Vorbehalt: Sie müsse ihre kranke Mutter pflegen und sei außerdem gewerkschaftlich und politisch sehr aktiv; damit lasse sich eine Vollzeitätigkeit nicht vereinbaren.

Die Entscheidung

Das ArbG Bochum gab der Kündigungsschutzklage der Arbeitnehmerin statt. Die vom Arbeitgeber gewünschten Änderungen des Arbeitsvertrags ließen sich nicht mit betrieblichen Gründen rechtfertigen. Außerdem verstoße es gegen Art. 9 Abs.3 GG, wenn man einem

Arbeitnehmer verbiete, mit andern über seine Vergütung zu sprechen; ohne Austausch darüber sei eine gemeinsame Interessenvertretung nicht möglich. Eine Ausweitung der Arbeitszeit müsse sich zudem in einem solchen Fall auf zwingende Gründe stützen, die angesichts des Personalabbaus nicht erkennbar seien.

Bedeutung für die Praxis

Die Beurteilung von Änderungskündigungen konzentriert sich üblicherweise auf die Frage, ob die vom Arbeitgeber gewollten neuen Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 KSchG, also letztlich „angemessen“ und „zumutbar“ sind. Dass dem Arbeitnehmer Rechtswidriges angesonnen wird und welche Konsequenzen dies für die Wirksamkeit der Änderungskündigung hat, ist wenig erörtert. Das BAG hat in neuerer Zeit allerdings eine Änderungskündigung für rechtswidrig erklärt, die eine tarifwidrige Arbeitszeit zum Ziel hatte (Urteil vom 18.12.1997, 2 AZR 709/96). Das ArbG Bochum verallgemeinert diese Überlegung und lässt die Änderungskündigung scheitern. In beifallswerter Weise erklärt es ein „Schweigegebot“ in Bezug auf die eigene Vergütung für rechtswidrig. In der Praxis wird man in Zukunft auch daran denken, dass vom Arbeitgeber formulierte Arbeitsbedingungen seit 1.1.2002 derselben verschärften inhaltlichen Kontrolle unterliegen wie Allgemeine Geschäftsbedingungen. Ein Arbeitgeber, der die Änderungskündigung zum Anlass nimmt, dem Arbeitnehmer gleich noch einiges Weitere „reinzudrücken“, geht deshalb ein großes Risiko ein.

Wenig ausgelotet ist weiter das Problem, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Verkürzung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG durch Änderungskündigung wieder rückgängig gemacht werden kann. Im konkreten Fall konnte sich das ArbG Bochum elegant aus der Affäre ziehen, da sich eine Verlängerung der Arbeitszeit nicht mit dem pauschalen Hinweis auf notwendigen Personalabbau rechtfertigen lässt. Auch der nahe liegende Gedanke, die Änderungskündigung habe nur den Zweck gehabt, eine unerwünschte Person aus dem Betrieb hinauszudrängen, brauchte unter diesen Umständen nicht weiterverfolgt zu werden. Dasselbe galt für die Frage, inwieweit die auf der Grundlage des § 8 TzBfG erreichte Teilzeit wieder in Vollzeit zurückverwandelt werden kann. Zwar ist eine Änderungskündigung nicht für alle Zeiten ausgeschlossen, doch kann sie nicht auf organisatorische oder sonstige Gründe gestützt werden, die schon bei den Verhandlungen über die Verkürzung der Arbeitszeit zu berücksichtigen waren.