

## **Eine betriebsbedingte Änderungskündigung ...**

### ***... darf das Arbeitsverhältnis den veränderten Bedingungen anpassen - mehr nicht***

Seit 1990 arbeitete die Kassiererin bei der Supermarktkette, zuletzt in Teilzeit für 1.149,96 Euro brutto monatlich. 2004 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis und bot der Angestellten gleichzeitig an, einen neuen Arbeitsvertrag zu veränderten Bedingungen zu schließen (das nennt man: "Änderungskündigung"). Die Frau sollte künftig als Verkäuferin mit Kassentätigkeit arbeiten, für ein Bruttoentgelt von 928,13 Euro (zuzüglich einer freiwilligen, also jederzeit widerruflichen Sonderprämie). Das Angebot war in unterschiedlichen Punkten ungünstiger als der geltende Manteltarifvertrag (Krankengeldregelung, Urlaubsgeldregelung etc.).

Die Kassiererin wehrte sich erfolgreich gegen die Änderungskündigung. Bestehe zu den bisherigen Bedingungen kein Bedarf mehr, einen Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen, so das Bundesarbeitsgericht, sei eine Änderungskündigung sozial gerechtfertigt (2 AZR 642/04). Der Arbeitgeber dürfe aber vom bisherigen Vertragsinhalt lediglich das ändern, was nötig sei, um den Vertrag aufrechtzuerhalten.

Werde die Höhe der Vergütung herabgesetzt, müsse die Firma darlegen, inwiefern sich der Wert der Arbeitsleistung vermindert habe. Sie dürfe das Arbeitsverhältnis den geänderten Beschäftigungsmöglichkeiten anpassen, mehr aber nicht. Bei der Kassiererin habe die Arbeitgeberin das Verhältnis von Tätigkeitsprofil und Vergütung in unverhältnismäßiger Weise geändert.

© Der Juristische Pressedienst Gritschneder UG ist Inhaber sämtlicher Inhalte und Nutzungsrechte. Diese sind urheberrechtlich geschützt. Auf die Nutzungsbedingungen wird verwiesen.

Quelle:

<http://www.onlineurteile.de/urteil/eine-betriebsbedingte-aenderungskuendung>