Änderungskündigung

20. Jahrgang • Oktober 2025

# BetriebsRat Personal Best Practice

Konkrete Tipps und Empfehlungen für erfolgreiche Arbeitnehmer-Vertretungen

Aktuelles LAG-Urteil

## Auch bei einer Änderungskündigung müssen Beschäftigte zur Not (woanders) arbeiten gehen

**Eine Verwaltungsangestellte war schon lange bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Bisher verlief das Arbeitsverhältnis völlig problemlos. Doch dann drehte sich der Wind: Der Arbeitgeber sprach eine Änderungskündigung aus. Die Arbeitnehmerin sollte fortan weniger arbeiten. Nur noch 15 Stunden pro Woche – und das auch noch zu verschlechterten Bedingungen. Die Arbeitnehmerin lehnte die Änderungskündigung ab – und bekam eine weitere Kündigung – die fristlose. Der Fall landete vor Gericht – und endete mit einer Überraschung (Landesarbeitsgericht (LAG) München, Urteil vom 11.4.2024, Az. 7 Sa 493/23).**

Zwar waren die fristlose Kündigung und auch die Änderungskündigung unwirksam. Doch es gibt einen wichtigen Unterschied: Für die Zeit der Änderungskündigung hätte die Arbeitnehmerin sich um einen anderweitigen Verdienst bemühen müssen. Der wäre dann auf die rückwirkende Lohnzahlung des Arbeitgebers angerechnet worden. Er hätte gespart.

**Hintergrund:** Wer einen Kündigungsschutzprozess gewinnt, wird so gestellt, als wäre das Arbeitsverhältnis die ganze Zeit zu denselben Bedingungen weitergelaufen. Aber: Beschäftigte müssen sich um einen anderweitigen Verdienst während der Zeit des Kündigungsschutzprozesses bemühen, sofern eine Prozessbeschäftigung beim alten Arbeitgeber oder Dienstherrn ausgeschlossen oder nicht zumutbar ist.

Bei einer außerordentlichen Kündigung ist das regelmäßig der Fall – bei einer Änderungskündigung eben nicht. Oder anders ausgedrückt:

Wenn ein Arbeitgeber oder Dienstherr kündigt und sich die Kündigung später als unwirksam herausstellt, gerät er nach § 615 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), § 11 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) grundsätzlich in Annahmeverzug. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin muss also so gestellt werden, als hätte er bzw. sie gearbeitet.

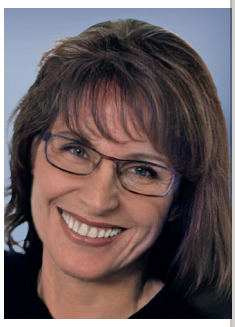
### Einschränkung durch § 11 Nr. 2 KSchG – böswillig unterlassener Verdienst

Nach § 11 Nr. 2 KSchG muss sich die oder der Betroffenen auf den Annahmeverzugslohn aber anrechnen lassen, was er oder sie hätte verdienen können, wenn er bzw. sie es nicht „böswillig unterlassen“ hätte, eine zumutbare Arbeit anzunehmen.

*Lesen Sie weiter auf Seite 2* ▸▸

### Änderungskündigung: Ihre Rolle zählt

**Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat, liebe Personalrätin, lieber Personalrat,**



diese Best-Practice-Ausgabe ist für Sie besonders wichtig – und zwar aus einem einfachen Grund: Änderungskündigungen sind kein Randthema, sondern betreffen fast jede Branche und viele Dienststellen.

Ob Umstrukturierung, gesundheitliche Einschränkungen oder Fehlverhalten – Arbeitgeber und Dienstherrn greifen in kritischen Situationen schnell zu diesem Instrument.

Für die Betroffenen ist das ein Schock. Und für Sie als Interessenvertretung ist es der Moment, in dem Sie wirklich gebraucht werden. Denn Sie wissen:

Eine Änderungskündigung ist so viel mehr als ein Stück Papier. Sie entscheidet über Einkommen, Arbeitsort, Karrierechancen und oft auch über das Selbstwertgefühl der Betroffenen.

In dieser Ausgabe erfahren Sie, welche Rechte Sie konkret haben – von der Anhörung nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) über die Mitwirkung nach § 85 BPersVG bis hin zur Mitbestimmung bei Versetzungen und Eingruppierungen.

Sie sehen, wie Sie typische Fehler des Arbeitgebers oder der Dienststellenleitung erkennen und Ihre Kolleginnen und Kollegen vor übereilten Entscheidungen schützen – und Sie wissen, was die Rechtsprechung aktuell sagt.

Kurzum: Diese Ausgabe bringt Sie auf den neuesten Stand!

Mit herzlichen Grüßen

Andrea Einziger
Chefredakteurin

**Achtung!**

Das gilt nicht nur für externe Arbeitsangebote, sondern auch für Angebote des Arbeitgebers selbst. Und:

Das LAG München sagt in seiner frisch veröffentlichten Entscheidung ganz klar: Auch ein Änderungsangebot im Rahmen einer Änderungskündigung fällt darunter, solange es zumutbar ist und unter Vorbehalt (§ 2 KSchG) hätte angenommen werden können.

## Was heißt das für Betroffene?

Das LAG München stellte klar:

- Die Arbeitnehmerin hätte die geänderten Arbeitsbedingungen zunächst akzeptieren und unter Vorbehalt arbeiten müssen.
- Die Reduzierung auf 15 Wochenstunden und damit geringeres Einkommen sind keine Unzumutbarkeiten im Sinne von § 11 Nr. 2 KSchG. Solche Unzumutbarkeiten sind beispielsweise
  - wenn der Nettoverdienst unter dem Arbeitslosengeld I läge (im Bezugszeitraum) – dann ist die Aufnahme der Tätigkeit in der Regel nicht zumutbar (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 7.2.2024, Az. 5 AZR 177/23)
  - exzessive Pendelzeiten/Entfernungen über die Schwellen des § 140 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) III hinaus. Das heißt: Die täglichen Pendelzeiten zwischen Wohnung und der Arbeitsstätte dürfen nicht mehr als zweieinhalb Stunden betragen – bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden. Ebenso unzumutbar sind Pendelzeiten von mehr als zwei Stunden bei einer Arbeitszeit von sechs Stunden und weniger.
  - konkrete (nicht nur hypothetische) gravierende Verschlechterungen oder Rechtsverstöße, etwa gesundheitsgefährdende Tätigkeiten, offensichtlich unbillige Weisungen oder demütigende Tätigkeiten.

**Achtung!**

Im entschiedenen Fall hatte die Arbeitnehmerin argumentiert, es sei für sie günstiger gewesen, Arbeitslosengeld zu beziehen, statt die schlechteren Arbeitsbedingungen hinzunehmen. Das Gericht wies dies zurück:

Betroffene haben kein Wahlrecht, sich „auf Kosten der Solidargemeinschaft angenehmerweise für Arbeitslosengeld zu entscheiden“, wenn ihnen eine zumutbare andere Beschäftigung möglich ist.

## Fazit

Weil die Klägerin das Änderungsangebot nicht unter Vorbehalt (siehe Seite 3) angenommen hat, obwohl es ihr zumindest laut Gericht zumutbar war, hat sie einen möglichen Verdienst böswillig unterlassen. **Folge:** Kein Anspruch auf Annahmeverzugslohn für die Zeit der sich später als unwirksam herausgestellten Änderungskündigung. ■

---

Aktuelles LAG-Urteil

# Änderungskündigung & Beteiligung richtig trennen – so sichern Sie Ihre Rechte

**Eine langjährig Beschäftigte im Bundesdienst erhielt wegen wiederholter Pflichtverstöße eine verhaltensbedingte Änderungskündigung. Sie wurde zurückgestuft, sollte also weniger Gehalt bekommen. Der Arbeitgeber beteiligte den Personalrat nur nach § 85 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) (Kündigung), nicht zusätzlich nach § 78 BPersVG (Eingruppierung). Die Beschäftigte witterte ihre Chance: Fehlerhafte Anhörung – Maßnahme unwirksam. Doch die Klage scheiterte (LAG Köln, Urteil vom 18.2.2025, Az. 7 Sa 558/23).**

**Für das LAG Köln ist klar:** Eine Änderungskündigung ist eine Kündigung – wenn auch nur unter anderen Vorzeichen (siehe Seite 3). Hieran ist im öffentlichen Dienst der Personalrat zu beteiligen (§ 85 BPersVG) bzw. in der freien Wirtschaft der Betriebsrat (§ 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)).

Eine Umsetzung unter geänderten Bedingungen (z. B. neue Tätigkeit, (Um-)Eingruppierung) ist erneut mitbestimmungspflichtig nach § 78 Abs. 1 Nr. 3 oder Nr. 4 BPersVG. Beide Verfahren sind streng zu trennen. Eine fehlende Mitbestimmung zur (Um-)Eingruppierung macht die Änderungskündigung nicht automatisch unwirksam – die Mitbestimmung kann bei der konkreten Umsetzung nachgeholt werden.

**Für den Betriebsrat gilt:** Ein-/Umgruppierung, Versetzung: Zustimmungspflicht nach § 99 Abs. 1 BetrVG (personelle Einzelmaßnahme) und § 102 BetrVG, Ihre Mitbestimmung bei Kündigungen, sind zwei Paar Schuhe. Die Änderungskündigung ist die eine, die Eingruppierung die andere Sache. Erfolgen beide Anhörungen nicht zusammen, macht das auch hier die Änderungskündigung nicht unwirksam.

Höchste Zeit also, das Thema Änderungskündigung jetzt einmal vom Grundsatz her zu beleuchten. Auf Seite 3 geht es los. ■

Praxis-Knowhow

# Die „entscheidenden 3“ bei der Änderungskündigung – Grundlagen, Rechtsrahmen und Beteiligung

**Änderungskündigungen sind in vielen Betrieben und Dienststellen ein heikles Thema. Sie kommen oft dann zum Einsatz, wenn zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber bzw. Dienststellenleitung keine einvernehmliche Vereinbarung über die Änderung der Arbeitsbedingungen erzielt werden konnte. Aber auch personenbedingte Gründe (siehe z. B. Seite 8) oder rein betriebsbedingte Gründe (z. B. nach einer Umstrukturierung) können Auslöser einer Änderungskündigung sein. Doch was heißt das überhaupt?**

## Was ist eine Änderungskündigung?

Eine Änderungskündigung ist eine Mischung aus Kündigung und Angebot: Der Arbeitgeber oder die Dienststellenleitung kündigt den bisherigen Arbeitsvertrag und bietet gleichzeitig an, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen. Geregelt ist diese Möglichkeit in § 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

## Die betroffene Person hat 3 Möglichkeiten:

1. **Annahme ohne Vorbehalt:** Die neuen Bedingungen gelten.
2. **Ablehnung:** Der Arbeitsplatz ist weg, es bleibt nur die Kündigungsschutzklage.
3. **Annahme unter Vorbehalt:** Beschäftigte nehmen das Angebot an, lassen aber gleichzeitig gerichtlich prüfen, ob die Änderungen sozial gerechtfertigt sind.

## Der entscheidende Unterschied zur Beendigungskündigung

Die Beendigungskündigung beendet das Arbeitsverhältnis vollständig. Die Änderungskündigung dagegen will das Arbeitsverhältnis retten – allerdings mit schlechteren Bedingungen. Sie ist deshalb zwar eine mildere Maßnahme, für die Betroffenen aber oft nicht minder einschneidend.

### Beispiel

Ein mittelständisches Unternehmen verliert einen wichtigen Auftrag. Statt mehrere Beschäftigte zu entlassen, bietet der Arbeitgeber ihnen eine Änderungskündigung an: Die Wochenarbeitszeit soll von 40 auf 30 Stunden reduziert werden, die Vergütung entsprechend gekürzt.

**Folge:** Arbeitsort und Aufgaben bleiben gleich, aber der Geldbeutel ist deutlich schmaler.

Solche Arbeitszeitreduzierungen sind klassische Fälle, in denen Änderungskündigungen genutzt werden. Auch Standortverlagerungen (*„Sie arbeiten künftig nicht mehr in Köln, sondern in Bonn“*) oder die Zuweisung zusätzlicher Aufgaben sind häufig Gründe für eine Änderungskündigung.

## Voraussetzungen für eine wirksame Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung braucht – wie jede Kündigung – eine soziale Rechtfertigung (§ 1 Abs. 2 KSchG). Zulässig ist sie bei:

- **dringenden betrieblichen Gründen** (Umstrukturierung, Wegfall von Aufgaben, Kostenreduzierung),
- **personenbedingten Gründen** (gesundheitliche Einschränkungen, Verlust einer Qualifikation),
- **verhaltensbedingten Gründen** (Pflichtverletzungen, Störungen im Team).

Außerdem muss die Maßnahme verhältnismäßig sein. **Heißt:** Der Arbeitgeber oder die Dienststellenleitung darf nicht sofort zur Kündigung greifen, sondern muss prüfen, ob mildere Mittel – etwa eine Versetzung im Rahmen des Direktionsrechts (§ 106 Gewerbeordnung (GewO)) ausreichen – und ob sich jede Veränderung begründen lässt. Was das heißt, zeigt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln:

Im Zuge einer umfassenden Reorganisation hatte ein Arbeitgeber eine ganze Hierarchie-Ebene abgeschafft. Ein Arbeitnehmer erhielt eine Änderungskündigung. Unter anderem wurde ihm ein neues Aufgabenprofil, ein verändertes Gehaltssystem und der Ausschluss von der sogenannten „Hauserhöhung“ (einer freiwilligen Gehaltsanpassung) mitgeteilt. Der Arbeitnehmer nahm das Angebot unter Vorbehalt an und klagte gegen die Änderungskündigung sowie auf Zahlung der nicht gewährten Hauserhöhung.

Das LAG Köln sah in der Änderungskündigung unter anderem einen Verstoß gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz (Urteil vom 10.8.2023, Az. 8 Sa 216/23):

Das Änderungsangebot enthielt nämlich neben der Tätigkeitsänderung auch die Streichung verschiedener Vergütungsbestandteile (z. B. Arbeitgeberzuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen, Jahresprämie, Hauserhöhung). Diese wurden pauschal aufgehoben, ohne dass dargelegt wurde, dass sie zur Erreichung des betrieblichen Ziels erforderlich waren.

Vor allem den vollständigen Ausschluss von der variablen Vergütung hielt das Gericht für unverhältnismäßig. Es gab schlichtweg keine betrieblichen Gründe dafür. **Folge:** Da bereits eine der Änderungen unverhältnismäßig war, war die gesamte Änderungskündigung unwirksam.

### Fazit

Eine Änderungskündigung ist nur dann wirksam, wenn jede einzelne Änderung verhältnismäßig und sozial gerechtfertigt ist. Streicht der Arbeitgeber pauschal Vergütungsbestandteile oder nimmt Änderungen vor, die mit dem eigentlichen Ziel nichts zu tun haben, kippt die gesamte Maßnahme. Achten Sie genau darauf, ob die vorgeschlagenen Änderungen wirklich erforderlich sind – oder ob hier versucht wird, „im Paket“ auch Dinge unterzubringen, die sachlich nicht zu rechtfertigen sind.

Ihre Möglichkeiten

# Die 3 Hauptgründe für Änderungskündigungen – und wie Sie als Personalrat oder Betriebsrat mitbestimmen

**Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf immer nur das letzte Mittel sein. Deshalb steht an erster Stelle die einvernehmliche Lösung. Ihr Arbeitgeber oder Ihr Dienstherr ist verpflichtet, von sich aus Betroffenen eine zumutbare Beschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz anzubieten. Das kann auch dann erfolgen, wenn die angebotene Arbeit mit verschlechterten Bedingungen verbunden ist. Voraussetzung ist, dass die oder der Betroffene die objektiv dafür erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten mitbringt. Doch auch der Grund für die Änderungskündigung spielt eine wichtige Rolle.**

Wichtig ist zu unterscheiden, aus welchem Grund die Dienststellenleitung oder der Arbeitgeber zur Änderungskündigung greift. Denn davon hängt ab, ob die Maßnahme rechtmäßig ist – und welche Handlungsmöglichkeiten Sie haben.

**Ein wichtiger Hinweis für Personalräte, also den öffentlichen Dienst:** Änderungskündigungen gibt es nur bei tariflich oder außertariflich Beschäftigten – also den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst. Beamte sind nicht erfasst. Für sie gelten die speziellen Regelungen des Beamtenrechts zur Versetzung oder Umsetzung, die in dieser Best-Practice-Ausgabe keine Rolle spielen.

## Die 3 Arten der Änderungskündigung

Klassischerweise unterscheidet man drei Varianten: die betriebsbedingte, die personenbedingte und die verhaltensbedingte Änderungskündigung. Jede davon hat einen etwas anderen Fokus.

## 1. Die betriebsbedingte Änderungskündigung

Die betriebsbedingte Änderungskündigung ist sozusagen der „Klassiker“: Sie wird ausgesprochen, wenn organisatorische oder wirtschaftliche Gründe vorliegen, die eine Änderung (zumindest aus Sicht der Dienststellenleitung oder des Arbeitgebers) unumgänglich machen. Im öffentlichen Dienst heißt das häufig: Eine Behörde wird verkleinert, ein Standort zusammengelegt, Aufgaben werden neu verteilt oder ausgelagert.

### Zwei Beispiele aus der Praxis:

Eine Kommune schließt zwei Bürgerämter und konzentriert den Service an einem zentralen Standort. Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen künftig nicht mehr in ihrer gewohnten Dienststelle, sondern im neuen Bürgerbüro arbeiten. Damit verbunden: längere Anfahrtswege, andere Arbeitszeiten und teilweise auch andere Aufgaben. Wer nicht freiwillig mitzieht, bekommt eine Änderungskündigung.

Ein Automobilzulieferer verliert einen großen Auftrag. Um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, bietet das Unternehmen mehreren Beschäftigten eine Änderungskündigung an: Statt 40 Wochenstunden sollen sie künftig nur noch 30 Stunden arbeiten – mit entsprechend gekürztem Gehalt. Aufgaben und Arbeitsort bleiben gleich, aber die Vergütung sinkt deutlich.

### Was ist rechtlich wichtig?

Grundlage für die Änderungskündigungen ist § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Das heißt: Arbeitgeber oder Dienststellenleitung müssen dringende betriebliche Erfordernisse darlegen können, die eine Veränderung erforderlich machen. So wie in den Beispielen oben.

### Achtung!

Für jede Form der Änderung gilt: Vor jeder Kündigung muss geprüft werden, ob eine Versetzung nach § 106 Gewerbeordnung (GewO) oder im öffentlichen Dienst eine Umsetzung im Rahmen des Direktionsrechts ausreichen würde. Das heißt: Ist der Arbeitsvertrag zum Beispiel mit Blick auf Arbeitsort und/oder Tätigkeit so weit gefasst, dass eine Änderungskündigung gar nicht erforderlich ist, darf Ihr Arbeitgeber oder Dienstherr auch keine solche Kündigung aussprechen!

### Wie sind Sie zu beteiligen?

| Beteiligung des Betriebsrats | Beteiligung des Personalrats |
|---|---|
| • Anhörung nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)<br>• zusätzlich Mitbestimmung bei Versetzung/Eingruppierung nach § 99 BetrVG.<br>• Fehlende oder fehlerhafte Anhörung = (Änderungs-) Kündigung unwirksam | • Mitwirkung nach § 85 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)<br>• Mitbestimmung bei Versetzung/Eingruppierung nach § 78 Abs. 1 Nr. 3 oder 4 BPersVG.<br>• Fehlende Beteiligung = Verletzung des Beteiligungsrechts, aber (Änderungs-) Kündigung bleibt zunächst wirksam (§ 83 BPersVG) |

### Beispiele:

### Wann geht es – wann nicht?

| Hier ist eine betriebsbedingte Änderungskündigung möglich: | Hier ist keine betriebsbedingte Änderungskündigung möglich: |
|---|---|
| • Zusammenlegung zweier Abteilungen, sodass bestimmte Tätigkeiten in der bisherigen Form wegfallen.<br>• Schließung eines Standorts, Verlagerung der Aufgaben an einen anderen Ort.<br>• Abbau einer Hierarchieebene, z. B. Wegfall der Teamleitungsebene in einer Behörde. | • Wenn die Aufgabe nur umorganisiert wird, ohne dass sie tatsächlich entfällt.<br>• Wenn mildere Mittel bestehen, z. B. eine zumutbare Versetzung ohne Kündigung.<br>• Wenn der Arbeitgeber oder die Dienststelle lediglich „Kosten sparen“ will, ohne konkrete Umstrukturierung darzulegen. |

## 2. Die personenbedingte Änderungskündigung

Personenbedingt heißt: Die Beschäftigten können aus Gründen, die in ihrer Person liegen, die bisherige Tätigkeit nicht mehr wie vereinbart erfüllen.

### Beispiel

Ein langjähriger Feuerwehrbeamter im Angestelltenverhältnis verliert aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft die Atemschutztauglichkeit. Im Einsatz mit Atemschutzgerät darf er nicht mehr arbeiten.

**Folge:** Der Arbeitgeber oder Dienstherr bietet ihm eine leidensgerechte Tätigkeit in der Verwaltung an – mit Büroarbeit, Einsatzplanung und Brandschutzdokumentation. Weil die Stelle niedriger eingruppiert ist, erfolgt das Ganze über eine Änderungskündigung.

### Was ist rechtlich wichtig?

Vor einer Beendigungskündigung muss immer eine leidensgerechte Beschäftigung geprüft werden. Dazu gehört die Pflicht zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX. Und bei schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen: Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (§ 178 Abs. 2 SGB IX).

### Wie sind Sie zu beteiligen?

| Beteiligung des Betriebsrats | Beteiligung des Personalrats |
|---|---|
| • Anhörung nach § 102 BetrVG. Widerspruch ist möglich, wenn der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz unter unveränderten oder zumutbareren Bedingungen nicht berücksichtigt hat. | • Mitwirkung nach § 85 BPersVG, Zustimmung kann verweigert werden, wenn z. B. soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt sind. |

### Beispiele:

### Wann geht es – wann nicht?

| Hier ist eine personenbedingte Änderungskündigung möglich: | Hier ist keine personenbedingte Änderungskündigung möglich: |
|---|---|
| • Ein Lokführer verliert dauerhaft die Tauglichkeit für den Schienenverkehr und soll in der Einsatzsteuerung oder Fahrdienstleitung arbeiten.<br>• Eine Erzieherin darf aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtdienste mehr leisten und erhält ein Angebot für den Tagdienst – mit Wegfall der Zulagen. | • Wenn die gesundheitliche Einschränkung nur vorübergehend ist.<br>• Wenn der Arbeitgeber oder die Dienststellenleitung keine BEM-Maßnahmen durchgeführt hat.<br>• Wenn es im Betrieb oder in der Dienststelle andere leidensgerechte Arbeitsplätze gibt, die zumutbar wären. |

## 3. Die verhaltensbedingte Änderungskündigung

Bei verhaltensbedingten Fällen will der Arbeitgeber oder Dienstherr ein Fehlverhalten sanktionieren – aber nicht gleich das Arbeitsverhältnis beenden. Hier ist die Änderungskündigung eine Art „letzte Chance“.

### Beispiel

Eine Beschäftigte in einer öffentlichen Beschaffungsstelle verstößt wiederholt gegen Vergaberichtlinien, obwohl sie mehrfach abgemahnt wurde. Das Vertrauen ist angeschlagen. Statt sie zu entlassen, bietet die Dienststellenleitung eine Änderungskündigung an: Zuweisung einer Stelle in der internen Sachbearbeitung, ohne Außenwirkung und ohne Kontakt zu Bietern.

### Was ist rechtlich wichtig?

Auch hier greift § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG): Es muss eine soziale Rechtfertigung geben. Prüfen Sie in der Anhörung immer, ob nicht auch eine Abmahnung ausreicht. Die Maßnahme muss verhältnismäßig sein: keine „Strafe“, sondern sachlich begründet.

| Beteiligung des Betriebsrats | Beteiligung des Personalrats |
|---|---|
| • Anhörung nach § 102 BetrVG. Widerspruch ist möglich, wenn z. B. soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt sind. | • Mitwirkung nach § 85 BPersVG. Zustimmung kann verweigert werden, wenn die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt ist, etwa weil die vorgeworfenen Pflichtverletzungen nicht nachweisbar sind, eine Abmahnung ausreichend gewesen wäre, oder die Maßnahme offensichtlich unverhältnismäßig ist. |

### Beispiele:

### Wann geht es – wann nicht?

| Hier ist eine verhaltensbedingte Änderungskündigung möglich: | Hier ist keine verhaltensbedingte Änderungskündigung möglich: |
|---|---|
| • Ein Mitarbeiter verletzt mehrfach Datenschutzvorschriften; er soll künftig nicht mehr in der Personalabteilung arbeiten, sondern in einem anderen Bereich ohne Zugriff auf sensible Daten.<br>• Eine Sachbearbeiterin missachtet wiederholt Arbeitsanweisungen; sie soll künftig in einem enger kontrollierten Bereich arbeiten. | • Wenn keine einschlägigen Abmahnungen vorliegen, diese aber als milderes Mittel infrage kommen.<br>• Wenn der Arbeitgeber lediglich „Strafe“ üben will, ohne dass die Maßnahme geeignet ist, das Verhalten zu ändern.<br>• Wenn die Vorwürfe nicht nachweisbar sind oder nur einmalige Bagatellen betreffen. |

## Ihr roter Faden als Betriebs- und Personalrat

Ganz gleich, ob es um betriebsbedingte, personenbedingte oder verhaltensbedingte Änderungskündigungen geht – für Sie gilt immer derselbe Dreischritt:

1. Prüfen, ob die Voraussetzungen wirklich erfüllt sind.
2. Darauf achten, dass Kündigung und Umsetzung getrennt werden. Kündigungsteil = Anhörung bzw. Mitwirkung (§ 102 BetrVG, § 85 BPersVG). Umsetzungsteil = Mitbestimmung (§ 99 BetrVG, § 78 BPersVG).
3. Beschäftigte aufklären. Weisen Sie auf die Möglichkeit der Vorbehaltsannahme (§ 2 KSchG) hin – und auf die Klagefrist von drei Wochen (§ 4 KSchG). ■

Ihre Beratung ist gefragt

# Die Reaktionsmöglichkeiten von Betroffenen – und was sie in der Praxis bewirken

**Haben Beschäftigte die Änderungskündigung erhalten, haben sie verschiedene Möglichkeiten, um zu reagieren. Sie können die Änderungskündigung annehmen – dann gilt sie. Sie können sie unter Vorbehalt annehmen – das heißt, sie wollen sie noch gerichtlich überprüfen lassen. Oder sie lehnen die Änderungskündigung ab – und riskieren damit das Ende des Arbeitsverhältnisses. Drei typische Reaktionen zeigen, wie groß die Unterschiede sind – und was daraus folgt.**

## 1. Annahme ohne Vorbehalt – das schnelle Häkchen

### Beispiel

Frau M., Verwaltungsangestellte, unterschreibt sofort. Sie will keinen Ärger und denkt: „Wird schon nicht so schlimm sein."

**Folge:** Der neue Vertrag gilt sofort.

### Achtung!

Wird das Änderungsangebot ohne Vorbehalt angenommen, kommt es damit automatisch zu einer inhaltlichen Änderung des Arbeitsvertrags. Die Kündigung wird dann ebenso automatisch gegenstandslos.

**Wichtig:** Die Annahme kann ausdrücklich, aber auch konkludent, das heißt durch schlüssiges Handeln, erfolgen. Das geschieht beispielsweise in der Form, dass eine Betroffene widerspruchslos die Arbeit an seinem Arbeitsplatz oder an einem neuen Arbeitsplatz unter veränderten Arbeitsbedingungen fortsetzt.

## 2. Ablehnung – der harte Schnitt

### Beispiel

Herr K., Techniker, lehnt ab. Er sagt: „Mit weniger Stunden kann ich meine Familie nicht ernähren."

**Folge:** Die Kündigung wirkt wie eine Beendigungskündigung. Jetzt bleibt nur der Weg vors Arbeitsgericht – innerhalb von drei Wochen!

### Das heißt:

Wenn ein Arbeitnehmer eine Änderungskündigung ablehnt, wird diese zu einer Beendigungskündigung, und das Arbeitsverhältnis endet fristgerecht, wenn der Arbeitnehmer diese nicht innerhalb von drei Wochen mit einer Kündigungsschutzklage angreift.

## 3. Annahme unter Vorbehalt – der kluge Mittelweg

### Beispiel

Frau M., Sachbearbeiterin, unterschreibt – aber mit Zusatz: „unter Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung".

**Folge:** Sie behält den Job – vorerst zu den geänderten Bedingungen – kann aber gleichzeitig vor Gericht prüfen lassen, ob die Änderung wirklich notwendig war.

### Achtung!

Die Annahme unter Vorbehalt müssen Betroffene gegenüber ihrem Arbeitgeber oder Dienstherrn ausdrücklich binnen drei Wochen erklären. Zusätzlich müssen Betroffene fristgerecht eine Änderungskündigungsschutzklage erheben (§ 4 KSchG).

**Wichtig:** Nach Ablauf der Kündigungsfrist müssen Betroffenen dann aber vorläufig zu den neuen Bedingungen arbeiten. Gewinnt der Arbeitgeber oder Dienstherr den Kündigungsschutzprozess, bleibt es bei den geänderten Bedingungen.

Ist die oder der Betroffene mit der Kündigungsschutzklage erfolgreich, gelten die alten Arbeitsbedingungen unverändert fort. Arbeitgeber oder Dienstherr müssen die Betroffene oder den Betroffenen dann rückwirkend so stellen, als sei die Veränderung der Arbeitsbedingungen nicht eingetreten. Das bedeutet unter Umständen, dass Arbeitgeber oder Dienstherr Arbeitslohn nachzahlen müssen.

## Fazit

Änderungskündigungen sind für Beschäftigte mit erheblichen Risiken verbunden – oft treffen sie unter Druck weitreichende Entscheidungen. Als Betriebs- und Personalrat ist es Ihre Aufgabe, frühzeitig zu informieren, Orientierung zu geben und Betroffene zu ermutigen, rechtzeitig rechtliche Beratung einzuholen.

Nur wer seine Optionen kennt – Annahme, Ablehnung oder Vorbehalt – kann klug entscheiden und seine Rechte wahren. ■

## Impressum

Verlag & Herausgeber: ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn; E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de; Internet: www.ultimo-verlag.de

Erscheinungsweise: 18 Ausgaben/Jahr (12 monatliche Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice"), ISSN 1862-0221, ZKZ 70360, 20. Jahrgang

Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer (v.i.S.d.P.)

Druck: WIRmachenDRUCK GmbH, Illerstraße 15, 71522 Backnang; SAXOPRINT GmbH, Enderstr. 92 c, 01277 Dresden

Leserservice/Abonnentenbetreuung: DataM-Services GmbH, Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg; Tel.: 0931 / 87098-611, Fax: 0931 / 4170-497; E-Mail: kundenservice@ultimo-verlag.de

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und überprüft, für die Richtigkeit kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Der Inhalt ist vertraulich und nur für den Empfänger bestimmt. Vervielfältigungen jeder Art nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags.

Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen meist auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer alle Geschlechter gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter genannt wird.

© 2025 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten.

Zum Direkteinsatz

# Was muss alles in Ihrer Anhörung zur Änderungskündigung stehen – und wie sieht eine korrekte Anhörung aus?

**Wie bei jeder Kündigung auch sind Sie anzuhören. Doch was muss der Arbeitgeber oder Dienstherr in der Anhörung mitteilen? Die beiden Muster verraten es Ihnen:**

## Muster: Betriebsratsanhörung zur Änderungskündigung

*Sehr geehrter Herr M.,*

*wir wollen gegenüber unserem Mitarbeiter Michael S. unter Einhaltung der Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende, also zum 31.12. ... eine Änderungskündigung aussprechen. Den Entwurf des Kündigungsschreibens haben wir beigefügt. Herr S. hat folgende Sozialdaten:*

- *Alter: 36*
- *Eintrittsdatum in unser Unternehmen: …*
- *Betriebszugehörigkeit: … Jahre*
- *Familienstand: verheiratet*
- *Anzahl der unterhaltsberechtigten Kinder: …*

*Der Mitarbeiter unterliegt dem besonderen Kündigungsschutz nach dem (Zutreffendes ist angekreuzt)*

- ❑ *Mutterschutzgesetz (§ 9 Mutterschutzgesetz) wegen*
  - ❑ *Schwangerschaft*
  - ❑ *laufender Mutterschutzfristen*
  - ❑ *nachgeburtlichem Kündigungsschutz nach Ablauf der Mutterschutzfristen*
- ❑ *Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (§ 18 BEEG) wegen*
  - ❑ *bereits gestelltem Antrag auf Elternzeit*
  - ❑ *bereits angetretener Elternzeit*
- ❑ *Schwerbehindertenrecht (§§ 85 ff. SGB IX) wegen*
  - ❑ *Schwerbehinderung*
  - ❑ *Gleichstellung*
  - ❑ *Die Zustimmung der zuständigen Behörde (Arbeitsschutzbehörde/Integrationsamt) zur beabsichtigten Kündigung liegt vor. Eine Kopie liegt bei.*
- ❑ *Im vorliegenden Fall haben wir keine Anhaltspunkte für eine soziale Schutzbedürftigkeit.*

**Gründe:** *Herr S. erhält als Warenlagerleiter derzeit eine Vergütung von 3.800 Euro. Dem Betriebsrat ist bekannt, dass die Abteilung, in der Herr S. beschäftigt ist, stillgelegt werden soll. Alle zukünftigen Lagertätigkeiten werden durch einen externen Dienstleister übernommen. Dadurch wird der Arbeitsplatz von Herrn S. wegfallen. Wir haben jedoch in der Abteilung Buchhaltung eine Stelle für Herrn S. frei. Da Herr S. gemäß der beigefügten Liste mit den im Vergleich der übrigen Mitarbeiter unter den anzuwendenden sozialen Kriterien am meisten schutzwürdig ist, beabsichtigen wir, Herrn S. die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses unter der folgenden Änderung der Arbeitsbedingungen anzubieten:*

- *derzeitiger Arbeitsbereich: Lager*
- *neuer Arbeitsbereich: Buchhaltung*
- *derzeitige Lohn- und Gehaltsgruppe: Tarifgruppe V = 3.800 Euro*
- *neue Lohn- und Gehaltsgruppe: Tarifgruppe V = 3.800 Euro*

*Wir würden es begrüßen, wenn Herr S. in der Abteilung Buchhaltung weiterbeschäftigt werden kann. Wir bitten Sie um Ihre Stellungnahme zu der beabsichtigten Änderungskündigung. Gleichzeitig bitten wir um Zustimmung zu der beabsichtigten Änderungskündigung sowie zu der Versetzung des Mitarbeiters nach §§ 99, 102 BetrVG. Ebenfalls binnen Wochenfrist bitten wir um schriftliche Darlegung etwaiger Einwände des Betriebsrats gemäß §§ 99, 102 Abs. 2 und 3 BetrVG.*

*Mit freundlichen Grüßen*

## Muster: Personalratsanhörung zur Änderungskündigung

*Sehr geehrter Herr/geehrte Frau …,*

*wir beabsichtigen, gegenüber unserem Beschäftigten Herrn Michael S. eine Änderungskündigung auszusprechen. Den Entwurf des Kündigungsschreibens fügen wir bei.*

*Sozialdaten des Beschäftigten:*

- *Alter: 36 Jahre*
- *Eintritt in die Dienststelle: …*
- *Beschäftigungsdauer: … Jahre*
- *Familienstand: verheiratet*
- *Unterhaltsberechtigte Kinder: …*

*Besonderer Kündigungsschutz:*

*Herr S. unterliegt ggf. besonderen Schutzvorschriften nach:*

- ❑ *Mutterschutzgesetz (§ 17 MuSchG)*
- ❑ *Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (§ 18 BEEG)*
- ❑ *SGB IX (Schwerbehindertenrecht) – Zustimmung des Integrationsamts liegt bei / ist beantragt.*

**Gründe für die Maßnahme:** *Herr S. ist derzeit als Warenlagerleiter mit einer Vergütung nach Entgeltgruppe 9b TVöD beschäftigt. Aufgrund der beabsichtigten Auslagerung der Lagertätigkeiten an einen externen Dienstleister entfällt dieser Arbeitsplatz. Wir beabsichtigen daher, Herrn S. eine Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses auf folgendem Arbeitsplatz anzubieten:*

- *Neuer Arbeitsbereich: Buchhaltung*
- *Eingruppierung: Entgeltgruppe 9a TVöD*
- *Arbeitsort: unverändert*

*Rechtsgrundlagen:*

- *Beteiligung des Personalrats nach § 85 BPersVG (Mitwirkung bei Kündigungen).*
- *Darüber hinaus Mitbestimmung nach § 78 Abs. 1 Nr. 3 und Nr. 4 BPersVG (Versetzung und Eingruppierung).*

*Wir bitten den Personalrat um Mitteilung, ob er der beabsichtigten Änderungskündigung zustimmt. Etwaige Einwände bitten wir uns innerhalb der gesetzlichen Frist schriftlich mitzuteilen.*

Aktuelles ArbG-Urteil

# Gesundheitlich nicht mehr geeignet: Warum eine Änderungskündigung Falle und Chance zugleich ist

**Viele Arbeitgeber und Dienstherrn, nach meiner Beobachtung aber auch viele Personal- und Betriebsräte wissen das nicht: Wenn eine Kollegin oder ein Kollege gesundheitlich nicht mehr in der Lage ist, seine bzw. vertragliche Arbeit zu verrichten, kann eine Änderungskündigung ins Spiel kommen. Nach einem neuen Urteil muss sie es sogar.**

## Der Fall

Ein schon lange bei seinem Arbeitgeber, einem Bergbauunternehmen, beschäftigter Großgerätefahrer war laut Bescheinigung des zuständigen Facharztes für Arbeitsmedizin zeitlich unbefristet grubenuntauglich.

Der Arbeitgeber lud den Betroffenen zu einem Personalgespräch ein. In diesem Gespräch erklärte er dem Mitarbeiter, dass er, also der Arbeitgeber, keine Einsatzmöglichkeit für ihn als Großgeräteführer über Tage habe. Stattdessen bot er ihm eine leidensgerechte Beschäftigung als Hausmeister an.

Wenig später bat der Mitarbeiter um eine schriftliche Stellenbeschreibung, die er auch erhielt. Die Fakten: Hausmeistertätigkeit bei unveränderter Lohngruppe, Tätigkeit ausschließlich über Tage. Lediglich die Unter-Tage-Zulage und zwei Tage Sonderurlaub fielen weg. Der Arbeitnehmer möge sich schnell entscheiden, nämlich innerhalb von sechs Tagen.

Drei Tage später lehnte der Arbeitnehmer das Angebot ab. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber dem Mitarbeiter fristgemäß. Der erhob Kündigungsschutzklage – und gewann (Arbeitsgericht (ArbG) Nordhausen Urteil vom 22.5.2025, Az. 3 Ca 7/25).

## Das Urteil

Der Mitarbeiter hatte mit seiner Klage Erfolg. Durch sein „Angebot" hatte der Arbeitgeber unmissverständlich deutlich gemacht, dass es eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Betroffenen gibt – nämlich als Hausmeister. Nur:

Der Arbeitgeber hätte ihm dieses Stellenangebot per Änderungskündigung unterbreiten müssen – also in einer Beendigungskündigung, verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis als Hausmeister fortzusetzen (siehe Seite 6). Ein einfaches Angebot reicht nicht. Oder anders ausgedrückt:

Die Änderungskündigung war trotz der Ablehnung des „Angebots" durch den Arbeitnehmer aus den folgenden Gründen erforderlich:

- Der Arbeitgeber hatte dem Mitarbeiter nur eine Überlegungsfrist von maximal sechs Tagen eingeräumt, während Betroffene bei einer Änderungskündigung in der Regel die 3-Wochen-Frist gemäß § 2 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zur Verfügung haben.
- Der Arbeitgeber hatte dem Mitarbeiter nur die Möglichkeit der Zustimmung oder Ablehnung gelassen. Auf eine Änderungskündigung können Beschäftigte aber auch so reagieren, dass sie das Änderungsangebot unter Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung annehmen und diese gerichtlich prüfen lassen.
- Eine Änderungskündigung ist in einem vergleichbaren Fall nur dann entbehrlich, wenn die oder der Betroffene nachweisbar deutlich gemacht hat, dass eine Annahme des Änderungsangebots für sie oder ihn endgültig und unter keinen Umständen in Betracht kommt. Das war hier nicht der Fall.

**Folge:** Damit war im entschiedenen Fall nicht ausgeschlossen, dass der betroffene Arbeitnehmer die neue Stelle nach Erhalt der Änderungskündigung doch akzeptiert hätte.

### Mein dringender Rat für Sie als Betriebs- oder Personalrat

Achten Sie bei gesundheitlich eingeschränkten Kolleginnen und Kollegen immer darauf, dass der Arbeitgeber nicht vorschnell eine Beendigungskündigung ausspricht, sondern zunächst eine Änderungskündigung prüfen und ggf. umsetzen muss.

So sichern Sie für die Betroffenen die volle Bedenkzeit von drei Wochen nach § 2 Abs. 2 KSchG und die Möglichkeit, das Angebot unter Vorbehalt anzunehmen. Nur auf diese Weise können Betroffene die angebotenen Arbeitsbedingungen gerichtlich überprüfen lassen, ohne gleich den Arbeitsplatz zu verlieren.

**Man muss es so klar sagen:** Eine Änderungskündigung ist für Beschäftigte oft eine letzte Chance, im Betrieb zu bleiben – auch wenn sie mit Einschränkungen oder Nachteilen verbunden ist.

{INKLUSION} aktiv
Aktuelle Tipps und Empfehlungen für Schwerbehinderten-Vertretungen, Betriebs- und Personalräte

Integration von Mitarbeitenden mit Behinderung aktiv mitgestalten! Aktuelle Ausgabe **gratis** anfordern:

Klicken Sie einfach hier ...

www.ultimo-verlag.de/inklusion-aktiv

... oder QR-Code scannen.