Kündigungsrecht: Diese Voraussetzungen hat die betriebsbedingte Änderungskündigung

| Bei der Änderungskündigung ist Voraussetzung für die soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung, dass der geltend gemachte Kündigungsgrund geeignet ist, die angestrebte Vertragsänderung zu rechtfertigen. Bei einer betriebsbedingten Änderungskündigung ist deshalb zu prüfen, ob das Beschäftigungsbedürfnis für den gekündigten Arbeitnehmer zu den bisherigen Vertragsbedingungen entfallen ist. |

Hierauf weist eine Entscheidung des Landearbeitsgerichts (LAG) Hessen hin. Darin wird der Prüfungsvorgang wie folgt präzisiert: Notwendig ist ein organisatorisches Konzept, aus dem sich das Bedürfnis nach Änderungen der Arbeitsbedingungen ergibt, also eine „konzeptionelle Unternehmerentscheidung“. Auch bei der betriebsbedingten Änderungskündigung unterliegt die ihr zugrunde liegende Unternehmerentscheidung nur einer Rechts- und Missbrauchskontrolle. Es ist jedoch zu prüfen, ob die Organisationsänderung eine Beendigungs- oder Änderungskündigung notwendig macht, und ob das unternehmerische Konzept nicht mit anderen Maßnahmen realisiert werden kann, ohne dass hierdurch die Organisationsentscheidung selbst einer inhaltlichen Prüfung unterliegt.

Quelle | LAG Hessen 5.12.18, 6 Sa 1103/17, Abruf-Nr. 209845 unter www.iww.de.