

Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung zur Entgeltsenkung ist nicht allein deshalb sozial gerechtfertigt, weil eine neue gesetzliche Regelung die Möglichkeit vorsieht, durch Parteivereinbarung einen geringeren (tariflichen) Lohn festzulegen, als er dem Arbeitnehmer bisher gesetzlich oder vertraglich zustand. Nach § 9 Nr. 2 AÜG in der zur Zeit der Kündigung geltenden Fassung sind Vereinbarungen unwirksam, die für den Leiharbeitnehmer ein geringeres Entgelt vorsehen, als es vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers gezahlt wird (equal-pay-Gebot).

Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene [Arbeitgeber](#) und [Arbeitnehmer](#) die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Lehnt der [betroffene Arbeitnehmer](#) es ab, im Gegensatz zu der bisherigen Vertragsgestaltung die Anwendung eines Tarifvertrages zu vereinbaren, der eine geringere als die im Entleiherbetrieb maßgebliche Vergütung vorsieht, so rechtfertigt dies allein noch nicht nach § 2 KSchG, § 1 Abs. 2 KSchG eine [Änderungskündigung](#). Eine betriebsbedingte [Änderungskündigung](#) zur Entgeltsenkung, die nachhaltig in das arbeitsvertragliche Verhältnis von [Leistung](#) und Gegenleistung eingreift, setzt ein dringendes betriebliches Erfordernis voraus, das einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu unveränderten Bedingungen entgegensteht. Das bloße Bestreben des [Arbeitgebers](#), der mit anderen Arbeitnehmern entsprechende Vereinbarungen getroffen hat, zur Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen im [Betrieb](#) reicht hierfür nicht aus.

Die Beklagte betreibt gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung. Die Klägerin war bei ihr seit dem 1. September 2002 befristet bis 31. August 2004 als Leiharbeitnehmerin beschäftigt. Sie wurde als Dozentin bei der G-GmbH eingesetzt. Diese bezahlt die bei ihr tätigen [Arbeitnehmer](#) nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag in der für die Evangelische Kirche im Rheinland geltenden Fassung (BAT-KF). Mit der Klägerin war zuletzt ein Bruttomonatsgehalt von 2.660,00 Euro vereinbart. Eine Vergütung nach dem BAT-KF hätte nach Berechnung der Klägerin etwa 400,00 Euro höher gelegen. Durch [Änderungskündigung](#) vom 21. Januar 2004 bot die Beklagte der nicht tarifgebundenen Klägerin eine Änderung der Arbeitsbedingungen an. Danach sollten in Zukunft die Tarifverträge des Interessenverbandes deutscher Zeitarbeitsunternehmen anwendbar sein, was zu einer Verringerung der Vergütung der Klägerin auf 2.297,39 Euro geführt hätte. Diesen Verlust gegenüber der vereinbarten Vergütung von 2.660,00 Euro wollte die Beklagte durch eine verrechenbare Besitzstandszulage ausgleichen.

Die Klägerin hat geltend gemacht, das Änderungsangebot führe trotz der Besitzstandszulage zu einer erheblichen Kürzung ihres gesetzlichen Entgeltanspruchs entsprechend dem BAT-KF. Diese sei sozial nicht gerechtfertigt. Die Beklagte hat geltend gemacht, sie habe ein wirtschaftliches Interesse, die Tarifverträge in alle [Arbeitsverträge](#) zu übernehmen und damit die Arbeitsbedingungen im [Betrieb](#) einheitlich zu gestalten. Das [Arbeitsgericht](#) hat die Klage abgewiesen. Das [Landesarbeitsgericht](#) hat ihr stattgegeben. Die Revision der Beklagten blieb erfolglos. Das [Bundesarbeitsgericht](#) ist dem [Landesarbeitsgericht](#) in der Begründung gefolgt, die Beklagte habe kein hinreichend dringendes betriebliches Erfordernis zur Änderung der Arbeitsbedingungen der Klägerin dargelegt.

BAG, Urteil vom 12. Januar 2006 - [2 AZR 126/05](#) -

Vorinstanz: [LAG](#) Düsseldorf, Urteil vom 22. Februar 2005 - 8 Sa 1756/04 -

(Quelle: [BAG PM 02/2006](#))