

Vertragsänderung muss zumutbar sein

Bei einer betriebsbedingten Änderungskündigung dürfen nur solche Vertragsänderungen angeboten werden, die zumutbar und deshalb hinzunehmen sind. Die vom Dienstgeber vorgeschlagenen Änderungen müssen geeignet und erforderlich sein, um den Inhalt des Arbeitsvertrags den geänderten Beschäftigungsmöglichkeiten anzupassen. Dabei bestehen hohe Anforderungen an die Wirksamkeit einer Kündigung gegenüber einem/einer aus betriebsbedingten Gründen unkündbaren Mitarbeiter(in). Der Dienstgeber muss das Betriebsrisiko tragen und er muss sich darauf beschränken, dem/der Mitarbeiter(in) lediglich solche Änderungen vorzuschlagen, die diese(r) billigerweise hinzunehmen hat. Insbesondere muss der Dienstgeber darlegen, dass er alles Zumutbare unternommen hat, um die durch die unternehmerische Entscheidung notwendig gewordene Anpassung auf das unbedingt erforderliche Maß zu beschränken. Der Kläger war seit über 15 Jahren bei der beklagten Kirchengemeinde als Hausmeister in einem Gemeindehaus beschäftigt und damit ordentlich unkündbar.

Nachdem das Gemeindehaus geschlossen wurde, bot die Beklagte die Stelle eines Küsters in ihrer acht Kilometer entfernten Gemeindekirche unter der Bedingung an, dass der Beklagte in die Küsterwohnung einzieht. Nachdem sich der Kläger zum Umzug nicht bereiterklärte, kündigte die beklagte Kirchengemeinde. Das unterbreitete Weiterbeschäftigungsangebot war nicht zumutbar. Die Unverhältnismäßigkeit des Änderungsangebotes ergibt sich insbesondere daraus, dass es auch denkbar ist, die Tätigkeit als Küster zu übertragen, ohne davon den Bezug der Küsterwohnung abhängig zu machen. Denn der Kläger hatte in der Vergangenheit als Hausmeister auch ohne Bezug der Küsterwohnung sinnvolle Küsterdienste pflichtgemäß erledigt. Zudem erfordert das kirchliche Arbeitsrecht nicht zwingend den Bezug einer Dienstwohnung; die Küsterordnung differenziert zwischen Arbeitszeiten von Küstern, denen eine Dienstwohnung an ihrer Arbeitsstelle zugewiesen ist, und solchen, bei denen dies nicht der Fall ist (BAG, Urteil vom 26. Juni 2008 – 2 AZR 147/07, NZA 2008, 1431).