

## **Unzulässige Änderungskündigung: Arbeitgeber dürfen Arbeitszeit nicht absenken und gleichzeitig Zusatzarbeit nach Bedarf anordnen**

Möchte ein Arbeitgeber die Arbeitszeit in seinem Betrieb auf 75 Prozent des bisherigen Volumens reduzieren und die Arbeitnehmer darüber hinaus nur nach Bedarf beschäftigen, so rechtfertigt dies keine betriebsbedingte Änderungskündigung. Mit einer solchen Flexibilisierung der Arbeitszeit verlagert der Arbeitgeber sein Wirtschaftsrisiko unzulässiger Weise auf die Arbeitnehmer.

Die Klägerin ist bei dem beklagten freien Jugendhilfeträger als sozialpädagogische Mitarbeiterin angestellt. Im Frühjahr 2003 ersetzte der öffentliche Jugendhilfeträger, der die Maßnahmen des Beklagten finanziert, die bisherige Pauschalfinanzierung durch eine Bezahlung der tatsächlich geleisteten Betreuungsstunden. Daraufhin sprach der Beklagte gegenüber der Klägerin eine Änderungskündigung aus mit dem Ziel, deren bisherige Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche auf 30 Stunden abzusenken und die Klägerin darüber hinaus nur noch nach Bedarf zu beschäftigen.

Die Klägerin nahm das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung an und erhob fristgerecht Änderungschutzklage. Auch nach Ablauf der Kündigungsfrist arbeitete die Klägerin nach ihrer Behauptung immer, nach Behauptung des Beklagten meistens 40 Wochenstunden. Der Beklagte machte geltend, dass er seinen Betrieb umorganisiert habe und die hierdurch bedingte Verkürzung der Arbeitszeit in den Bereich der freien Unternehmensentscheidung falle.

Die gegen die Änderungskündigung gerichtete Klage hatte Erfolg.

Die vom Beklagten ausgesprochene Änderungskündigung ist gemäß § 2 KSchG sozial ungerechtfertigt und damit unwirksam.

Der insoweit beweispflichtige Beklagte hat nicht dargelegt, dass das Änderungsangebot durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Hierzu hätte er substantiiert vortragen müssen, wie sich die neue Finanzierungslage auf die Auslastung seiner Einrichtungen auswirkt. Da er dem nicht nachgekommen ist, ist nicht nachvollziehbar, warum er die Klägerin künftig nur noch im Umfang von 30 Stunden beschäftigen kann, zumal die Klägerin auch nach Ablauf der Kündigungsfrist meistens 40 Stunden in der Woche arbeitet.

Der Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, dass die durch eine betriebliche Umorganisation bedingte Verkürzung der Arbeitszeit in den Bereich der freien Unternehmerentscheidung falle. Der Beklagte hat seinen Betrieb nicht umorganisiert. Hierzu gehören zwar auch Organisationsakte des Arbeitgebers, die zu einer Reduzierung des

Beschäftigungsbedarfs führen. Der Beklagte wollte das bisherige Arbeitszeitvolumen aber nicht dauerhaft reduzieren, sondern bei Bedarf weiter ausschöpfen.

Mit seinem Änderungsangebot ging es dem Beklagten im Ergebnis darum, das jeden Unternehmer treffende Wirtschaftsrisiko, über genügend Aufträge zu verfügen, um die Arbeitnehmer vertragsgemäß beschäftigen zu können, auf die Arbeitnehmer zu verlagern. Hierin liegt keine kündigungserhebliche Unternehmerentscheidung, da anderenfalls der von § 2 KSchG gewährte Bestandsschutz unterlaufen würde.

*LAG Thüringen 25.4.2006, 7/2 Sa 317/04*