

Änderungskündigung:

Nicht gleich Ja sagen

Was tun, wenn der Arbeitgeber eine Änderungskündigung ausspricht? Ein Überblick.

"Mein Arbeitgeber verlangt von mir, daß ich ab nächsten Monat im Drei-Schichten-System arbeite." "Mein Arbeitgeber wünscht, daß ich von Teilzeitarbeit auf Vollzeitbeschäftigung wechsele." Zwei Beispiele, in denen es um "wesentliche Inhalte des Arbeitsverhältnisses" geht. Und das bedeutet: Der Arbeitgeber kann sie in der Regel nicht einseitig, etwa gestützt auf sein Weisungsrecht, ändern. Ohne Zustimmung des Arbeitnehmers läuft nichts. (Ausnahme: Der Arbeitgeber hat sich bereits im Arbeitsvertrag ein umfassendes einseitiges Versetzungsrecht vorbehalten.)

Willigt der Beschäftigte nicht ein, so kann der Arbeitgeber nur durch eine "Änderungskündigung" zum Ziel kommen. Das heißt: Das Arbeitsverhältnis wird gekündigt, dem Beschäftigten aber zugleich die Fortsetzung nach Ablauf der Kündigungsfrist angeboten – allerdings zu geänderten Arbeitsbedingungen. Eine Änderungskündigung zielt also in erster Linie darauf, das Arbeitsverhältnis zu neuen Konditionen fortzusetzen. Eine Änderungskündigung muss seit dem 1. Mai 2000 schriftlich erfolgen.

Welche Reaktionen sind möglich?

> Wer sich mit dem Vorschlag anfreunden kann, der wird das Angebot innerhalb von drei Wochen annehmen, vielleicht nach einem Gespräch mit dem Arbeitgeber in etwas abgewandelter Form. Der Arbeitsvertrag ist damit einvernehmlich abgeändert worden.

> Der Arbeitnehmer, der nicht einverstanden ist, kann es ablehnen. Dann wird aus dem ursprünglichen Plan des Arbeitgebers, den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zu ändern, nichts. Aber: Aus der "Änderungs-" wird automatisch eine "Beendigungs"-Kündigung. Der Beschäftigte hat jetzt das Recht, sich innerhalb von drei Wochen mit der Kündigungsschutzklage gegen die Beendigungskündigung zu wehren. Gewinnt er den Prozeß, wird die Arbeit zu den alten Bedingungen fortgesetzt. Verliert er, ist der Arbeitsplatz verloren.

> Der Arbeitnehmer hat aber auch das Recht, das Änderungsangebot des Arbeitgebers "unter Vorbehalt" anzunehmen. Das bedeutet: Er willigt zunächst in den Vorschlag ein, beispielsweise auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt zu werden. Zugleich teilt er dem Arbeitgeber aber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung mit, dass er seine Zustimmung von der gerichtlichen Klärung abhängig macht, ob die Änderungskündigung "sozial gerecht-

fertigt" ist. Dazu muß er die Änderungsschutzklage innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht einreichen.

Die Möglichkeit, auf den Vorschlag "unter Vorbehalt" einzugehen, hat den Vorteil, daß der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nicht verliert. Das Arbeitsgericht prüft nämlich in diesem Fall, ob "dringende betriebliche Erfordernisse" oder andre Kündigungsgründe vorliegen, die das Änderungsangebot rechtfertigen und ob sich der Arbeitgeber bei einem anerkannten Anlaß zur Änderungskündigung darauf beschränkt hat, nur „hinnehmbare“ Änderungen vorzuschlagen.

Vorsicht

Wer innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens innerhalb von drei Wochen gar nicht reagiert, verliert den Arbeitsplatz nach Ablauf der Kündigungsfrist und muß eventuell mit Problemen beim Arbeitsamt rechnen.

Kommt das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis, daß ein Kündigungsgrund bestand und das geänderte Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer zuzumuten – und damit „sozial gerechtfertigt“ – ist, hat sich der Arbeitgeber durchgesetzt. Erklärt das Gericht jedoch das Änderungsangebot für „sozial ungerechtfertigt“, so wird das Arbeitsverhältnis ebenfalls fortgesetzt – allerdings zu den alten Bedingungen. Der Beschäftigte verliert also auf keinen Fall seinen Arbeitsplatz.

Solange das Verfahren vor dem Arbeitsgericht läuft, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, zunächst – allerdings erst nach Ablauf der Kündigungsfrist – vorläufig zu den neuen Regeln weiterzuarbeiten.

Wie bei jeder anderen Kündigung ist der Betriebsrat einzuschalten. Der Arbeitgeber muß ihm sowohl die Gründe für die Nichtfortführung des Arbeitsverhältnisses zu alten Konditionen als auch das Änderungsangebot mitteilen, denn die Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigung ist gesetzlich vorgeschrieben.

Bei Kündigungsschutzklagen erhalten Gewerkschaftsmitglieder kostenlosen Rechtsschutz. Die Rechtsberatung aufzusuchen, empfiehlt sich stets, insbesondere dann, wenn es keinen Betriebsrat gibt.

Stand: 19.Mai2000

Impressum:
ibbs- Institut für Bildung, Beartung und Sozialmanagement
Hauptstrasse 75
06618 Schönburg
Tel: 03445-757190
Fax: 03445-703538
E-Mail: ibbsInstitut@aol.com
Internet: www.betriebsrat-aktuell.de