

## Was ist eine Änderungskündigung

Greift der Arbeitgeber zum Ausspruch einer ordentlichen Änderungskündigung, ist das eine echte Kündigung, die mit dem Angebot auf Weiterbeschäftigung zu geänderten, schlechteren Arbeitsbedingungen verbunden ist. In der Praxis bestehen große Unsicherheiten, wann und wie der Arbeitnehmer reagieren soll. Zur Vermeidung von Fehlern sollen die wichtigsten Grundsätze dargestellt werden:

Auch auf diese Form der Kündigung sind die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes und die Formvorschriften in vollem Umfang unter zwei Voraussetzungen anzuwenden: in dem Betrieb müssen regelmäßig mindestens sechs Beschäftigte arbeiten und das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestehen.

Berechtigt ist die Änderungskündigung nur, wenn personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe vorliegen und der Arbeitgeber lediglich Änderungen vorgeschlagen hat, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss. Damit ist gemeint, dass sich die Maßnahme im konkreten Fall als gerecht erweist, der dem Arbeitnehmer zugedachte Arbeitsplatz ihm also auch zumutbar ist.

Grundsätzlich braucht sich der Arbeitnehmer nicht sofort zu entscheiden. Künstlicher Druck des Arbeitgebers löst beim Betroffenen widerstreitende Empfindungen aus, die eine Stresssituation erzeugen sollen. Oftmals ist der Betroffene mit dieser Situation überfordert und es besteht die konkrete Gefahr der Übereilung und unbedachter Äußerungen. Wichtig ist es daher zu wissen, dass sich der Arbeitnehmer die Antwort grundsätzlich drei Wochen lang überlegen kann. Es bleibt damit immer genug Zeit, sich fachanwaltlicher Hilfe zu bedienen. Nur bei der außerordentlichen Änderungskündigung muss sofort reagiert werden. Dem Betroffenen stehen drei Reaktionsmöglichkeiten zur Verfügung :

-Annahme der Änderungskündigung

-Ablehnung des Angebots und Änderungschutzklage

-Annahme der Änderungskündigung unter Vorbehalt und gleichzeitige Änderungschutzklage vor dem Arbeitsgericht

Auf jeden Fall sollte er sich gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich zu der beabsichtigten Vertragsänderung erklären. Stimmt er der Änderungskündigung zu, dann treten die Veränderungen des Arbeitsvertrages nach Ablauf der Kündigungsfrist ein.

Erscheinen die geänderten Arbeitsbedingungen dem Betroffenen unzumutbar, muss der Betroffene aufpassen, denn die weiteren Schritte sind nicht ohne Risiko und Fehlerquellen. Lehnt der Betroffene das Änderungsangebot vorbehaltlos und vollständig ab, dann wirkt die Änderungskündigung wie eine Beendigungskündigung. Zur Vermeidung von Sperrfristen bei dem Arbeitsamt empfiehlt sich immer die Erhebung einer Klage vor dem Arbeitsgericht.

Allerdings ist die vollständige Ablehnung nicht ungefährlich, weil das Arbeitsgericht ja zu dem Ergebnis kommen kann, dass die beabsichtigte Änderungskündigung in Ordnung ist. Das Prozessrisiko des Arbeitnehmers ist deutlich höher, da für diesen Fall ein geringerer gerichtlicher Abwägungsrahmen gilt. Verliert der Arbeitnehmer des Rechtsstreit, ist auch der Arbeitsplatz verloren.

Ein Arbeitnehmer sollte deshalb die Änderungskündigung unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Überprüfung ihrer Sozialwidrigkeit zunächst annehmen. Gewinnt er seinen Prozess, bekommt er seinen alten Arbeitsplatz zurück. Verliert er den Rechtsstreit muss er in der neuen Position arbeiten, bleibt jedoch im Unternehmen.

Das Kündigungsschutzgesetz bestimmt, dass innerhalb der Dreiwochenfrist gemäß § 4 Kündigungsschutzgesetz Änderungsklage bei dem Arbeitsgericht erhoben werden muss. Daraus folgt, dass sowohl die Klage als auch die Vorbehaltserklärung fristgebunden sind. Erklärt der Arbeitnehmer den Vorbehalt rechtzeitig, versäumt es aber zu klagen, dann erlischt der Vorbehalt. Die Änderung der Bedingungen gilt dann für immer.

Wegen der existenziellen Bedeutung der Einhaltung der Vorbehaltsfrist und der Erhebung der Klage für die Sicherung des Arbeitsplatzes, insbesondere auch für ältere Arbeitnehmerkreise, ist bei der Abwehr einer Änderungskündigung größtmögliche Sorgfalt notwendig. Nach meiner Erfahrung lohnt sich die Mühe in den meisten Fällen, denn die Darlegungs- und Beweislast machen es für den Arbeitgeber schwer, den Rechtsstreit zu gewinnen.