



Was tun im Fall der Änderungskündigung

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedeutet im Regelfall das Ausscheiden aus dem Betrieb. Möglich ist aber auch der Ausspruch einer Kündigung verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu veränderten Bedingungen fortzusetzen. In diesem Fall spricht man von einer Änderungskündigung.

Zweck der Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung zielt darauf ab, den Arbeitnehmer zwar grundsätzlich im Betrieb zu belassen, jedoch die mit dem Arbeitsvertrag vereinbarten Beschäftigungsbedingungen zu ändern - also aus Sicht des Arbeitnehmers meist zu verschlechtern. Hintergrund ist oftmals die Veränderung der betrieblichen Bedürfnisse, etwa im Hinblick auf die Arbeitszeiten, die Höhe der Vergütung oder den Einsatzort eines Arbeitnehmers.

Was beinhaltet die Änderungskündigung?

Inhalt der Änderungskündigung ist zum einen die Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Gleichzeitig bietet der Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an.

Form der Änderungskündigung

Die Änderungskündigung ist ihrer Natur nach eine „echte“ Kündigung. Sie bedarf der Schriftform. Das Kündigungsschreiben muss dem Arbeitnehmer zugehen. Dies kann z.B. mit dem Einwurf in den Briefkasten, gleichgültig, ob der Arbeitnehmer davon Kenntnis hat, oder durch persönliche Übergabe geschehen. Der Arbeitgeber ist im Normalfall an die jeweils geltenden Kündigungsfristen gebunden. Nur außerordentlich selten wird eine außerordentliche, d.h. mit sofortiger Wirkung versehene Änderungskündigung ausgesprochen. Ein gegebenenfalls vorhandener Betriebsrat ist zu beteiligen. Auch ein eventuell zu Gunsten des Arbeitnehmers bestehender Sonderkündigungsschutz, z.B. aufgrund einer Schwerbehinderung, muss beachtet werden.

Welche Möglichkeiten bestehen?

Nach Erhalt einer Änderungskündigung hat der Arbeitnehmer die Wahl.

Ist der Arbeitnehmer mit dem ihm unterbreitete Änderungsangebot einverstanden und nimmt er dies ausdrücklich und vorbehaltlos an so liegt eine **einvernehmliche Änderung** der Vertragsbedingungen vor, das Arbeitsverhältnis besteht zu diesen Bedingungen fort.

Hauß & Nießalla
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE

Vom-Rath-Straße 10
47051 Duisburg
(02 03) 28 68 70
info@anwaelte-du.de



Lehnt der Arbeitnehmer das Änderungsangebot ab und unternimmt auch nichts gegen die Kündigung, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Lehnt der Arbeitnehmer das Änderungsangebot ab und erhebt **Kündigungsschutzklage** vor dem Arbeitsgericht, so wird das Gericht über den Bestand oder Nichtbestand des Arbeitsverhältnisses entscheiden. Sollte der Arbeitnehmer den Prozess verlieren, so ist das Arbeitsverhältnis insgesamt beendet. Es geht also um „Alles oder Nichts“.

Als vierte Möglichkeit steht dem Arbeitnehmer die **Annahme des Änderungsangebots unter Vorbehalt** und gleichzeitige Erhebung der **Änderungsschutzklage** vor dem Arbeitsgericht offen. Im gerichtlichen Verfahren ist dann zu überprüfen, ob die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist.

Diese Möglichkeit stellt für den Arbeitnehmer den **Königsweg** dar. Sollte das Verfahren zu Gunsten des Arbeitnehmers entschieden werden, so besteht das Arbeitsverhältnis zu den alten Bedingungen fort. Bei einer Entscheidung zugunsten des Arbeitgebers behält der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz trotzdem - zu den neuen Bedingungen. In keinem Fall ist das Arbeitsverhältnis dem Grunde nach gefährdet.

Die richtige Entscheidung ist immer eine Frage des Einzelfalls. Besprechen Sie diesen mit uns.

Welche Fristen sind zu beachten?

Gleich wie Sie sich entscheiden sind Fristen zu beachten. Versäumen Sie diese, kann dies erhebliche rechtliche Nachteile bedeuten.

1. Frist zur Annahme bzw. Annahme unter Vorbehalt

Für die **Annahme** des Änderungsangebotes **unter Vorbehalt** steht Ihnen eine Überlegungsfrist zu. Innerhalb der für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist, spätestens aber innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung müssen Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber eine entsprechende Erklärung abgegeben haben. Ist die **Kündigungsfrist** kürzer als drei Wochen, so gilt die kürzere Frist.

Bei **vorbehaltlosem Einverständnis** mit dem Änderungsangebot sollte dies dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Zwar kann die stillschweigende Weiterarbeit ohne ausdrückliche Erklärung unter Umständen als Einverständnis mit den neuen Bedingungen gewertet werden, aber nur eine ausdrückliche Erklärung schafft Klarheit.

Sollten Sie eine außerordentliche Änderungskündigung erhalten haben, so müssen Sie die Annahme bzw. die Annahme unter Vorbehalt „unverzüglich“, d.h. „ohne schuldhaftes Zögern“ erklären. Dies heißt zwar nicht, dass Sie sich sofort erklären müssen, jedoch ist die Frist deutlich verkürzt. Jedenfalls haben Sie immer die Möglichkeit, sich einige Tage zu bedenken und anwaltlichen Rat einzuholen.

2. Frist für die Klage: Drei Wochen

Wenn Sie die Änderung unter Vorbehalt akzeptiert haben, muss gleichzeitig Änderungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erhoben werden.

Die Klage muss innerhalb von **drei Wochen** nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht eingegangen sein. Nur dadurch wahren Sie Ihre Ansprüche. Sie haben also in diesem Fall zwei

Hauß & Nießalla
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE

Vom-Rath-Straße 10
47051 Duisburg
(02 03) 28 68 70
info@anwaelte-du.de



Fristen zu beachten: zum einen die Frist zur Annahme unter Vorbehalt und zum anderen die Klagefrist.

Sollten Sie das Änderungsangebot abgelehnt haben und Kündigungsschutzklage erheben wollen so gilt hierfür ebenfalls die Klagefrist von **drei Wochen**.

Sollten Sie nach erklärtem Vorbehalt die Klagefrist versäumen, so erlischt der Vorbehalt, d.h. das Arbeitsverhältnis besteht zu den neuen Bedingungen weiter.

Bei Klagefristversäumnis nach Ablehnung des Änderungsangebotes wird die Kündigung rechtswirksam mit der Folge, dass Ihr Arbeitsverhältnis endet.

Was prüft das Gericht?

Das Arbeitsgericht hat zu entscheiden, ob das Änderungsangebot der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist.

Hierzu wird das Gericht zunächst prüfen, ob für die Änderung der Arbeitsbedingungen sachliche Rechtfertigungsgründe vorliegen. Dies können personen- oder verhaltensbedingte Gründe oder dringende betriebliche Erfordernisse (z.B. die Schließung eines Betriebsteils) sein. Beruft sich der Arbeitgeber auf das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse ist zudem eine Sozialauswahl vorzunehmen.

Sollte das Gericht das Vorliegen sachlicher Rechtfertigungsgründe verneinen, so ist die Änderungskündigung schon deshalb unwirksam.

Sollte das Gericht das Vorliegen von Gründen bejahen, so muss das Änderungsangebot in die Prüfung mit einbezogen und einer Verhältnismäßigkeitsprüfung unterzogen werden. Erweist sich, dass eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu weniger einschneidend geänderten Bedingungen möglich gewesen wäre, so wird das Gericht dem Arbeitnehmer Recht geben. Erweist sich aber, dass das konkrete Änderungsangebot verhältnismäßig oder ggf. gar die einzige Möglichkeit der Weiterbeschäftigung war, so wird das Gericht dem Arbeitgeber Recht geben.

Die Erfolgsaussichten eines Gerichtsverfahrens lassen sich regelmäßig nur anhand der Details des Einzelfalles bemessen. Diese sollten Sie im Gespräch mit uns erörtern.

Wie läuft das Verfahren?

Einen ersten, sogenannten Gütetermin werden Sie ca. drei Wochen nach Klageerhebung erhalten. Falls man sich in diesem Termin nicht einigt, folgt etwa drei Monate später ein Kammertermin. Alle Termine nehmen wir selbstverständlich wahr.

Sollten Sie die Annahme der geänderten Arbeitsbedingungen unter Vorbehalt erklärt haben, so ist Ihr Arbeitgeber in aller Regel nicht verpflichtet, Sie bis zum Abschluss des gerichtlichen Verfahrens vorläufig zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen. Sie müssen sich also zunächst mit den neuen Gegebenheiten arrangieren.



Was kostet ein Gerichtsverfahren?

Die Kosten eines Arbeitsgerichtsprozesses in erster Instanz trägt jeder selbst, unabhängig vom Ausgang des Verfahrens. Die Kosten richten sich nach dem „Streitwert“. Dieser beträgt in Kündigungsschutzverfahren in der Regel das Dreifache des Monatsbruttoeinkommens. Bei einem Durchschnittsverdiener entstehen für die erste Instanz leicht Kosten in Höhe von 1.500 € und mehr.

Die Kosten des Verfahrens in der zweiten Instanz trägt derjenige, der unterliegt.

Gewerkschaftsmitgliedern gewährt die Gewerkschaft Rechtsschutz, in der Regel aber nicht durch Übernahme der Rechtsanwaltskosten, sondern durch eigene Rechtsschutzstellen.

Rechtsschutzversicherten gewährt die Versicherung Rechtsschutz durch Übernahme von Gerichts- und Anwaltskosten, gegebenenfalls bei geringer Selbstbeteiligung.

Wer „knapp bei Kasse“ ist, etwa weil er nur Arbeitslosengeld erhält, viele Kinder zu unterhalten oder hohe Schulden hat, kann **Prozesskostenhilfe (PKH)** erhalten. In diesen Fällen werden Gerichtskosten und die Kosten des eigenen Anwaltes vom Staat ganz oder zum Teil übernommen. Anträge dafür erhalten Sie beim Gericht oder bei uns.

Was braucht man beim Anwalt?

- Kündigungsschreiben
- Arbeitsvertrag
- falls vorhanden: Tarifvertrag
- falls vorhanden: Protokoll der Betriebsratsanhörung
- die letzten drei Lohn-/Gehaltsabrechnungen
- Rechtsschutzunterlagen
- bei Prozesskostenhilfe: Belege zu sonstigem Einkommen, Mietvertrag, Beleg über Stromkosten, aktueller Kontoauszug, Kreditunterlagen

In arbeitsrechtlichen Angelegenheiten vereinbaren Sie bitte einen Termin bei Herrn Rechtsanwalt Nießalla, Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Hauß & Nießalla
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE

Vom-Rath-Straße 10
47051 Duisburg
(02 03) 28 68 70
info@anwaelte-du.de