

## Schema der Änderungskündigung/ Reaktionsmöglichkeiten des AN

Gesetzliche Grundlage: § 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Inhalt der Änderungskündigung: Zum einen eine unbedingte Kündigung des alten Arbeitsverhältnisses<sup>1</sup>, zum anderen ein Angebot auf Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages zu neuen Bedingungen.

- 1) Arbeitgeber (AG) muss Arbeitnehmer (AN) vor beabsichtigter Änderungskündigung über die beabsichtigte Veränderung der Arbeitsplatzsituation informieren und den AN fragen, ob er freiwillig auf den „neuen“ Arbeitsplatz wechseln will. Gleichzeitig muss der AG darauf hinweisen, dass er im Falle des nicht freiwilligen Wechsels eine Änderungskündigung in Betracht ziehe.<sup>2</sup>
- 2) Die Änderungskündigung muss der AG schriftlich „aussprechen“.<sup>3 4</sup>
- 3) Der AN hat nunmehr folgende Möglichkeiten:
  - a) Der AN kann die Kündigung akzeptieren und nach Ablauf der Kündigungsfrist<sup>5</sup> ganz aus dem Betrieb ausscheiden.
  - b) Der AN kann nach Ablauf der Kündigungsfrist zu den neuen Bedingungen weiterarbeiten.<sup>6</sup>
  - c) Der AN ist mit der Kündigung nicht einverstanden und will eigentlich zu den alten Bedingungen weiterarbeiten. Sofern das KSchG überhaupt Anwendung findet (AN muss länger als 6 Monate im Betrieb beschäftigt sein<sup>7</sup>; der Betrieb hat mehr als 10 Vollzeit beschäftigte-Angestellte<sup>8</sup>) muss der AN innerhalb von 3 Wochen<sup>9</sup> ab Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage<sup>10</sup> beim örtlich zuständigen Arbeitsgericht<sup>11</sup> einreichen<sup>12</sup> (Wird die Frist versäumt und kann der AN das Fristversäumnis nicht beweisbar entschuldigen<sup>13</sup>, ist die Klage unzulässig und die Kündigung wirksam!<sup>14</sup>). Die Klage unterliegt nicht dem Anwaltszwang, d.h. in diesem Stadium ist die Beauftragung eines Anwaltes nicht zwingend.<sup>15</sup>

Der AN kann innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch 3 Wochen nach Zugang der Änderungskündigung, gegenüber dem AG (nicht gegenüber dem Arbeitsgericht!) einen Vorbehalt erklären<sup>16</sup> derart, dass er die Kündigung zwar für sozial ungerechtfertigt halte, aber dennoch – bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichtes über die Kündigungsschutzklage – zu den neuen Bedingungen weiterarbeite!<sup>17</sup> Bis zur endgültigen gerichtlichen Entscheidung<sup>18</sup> hat der AN dann wenigstens einen (meistens schlechteren) Arbeitsplatz (und Lohn). Danach hat er entweder den alten oder den neuen Arbeitsplatz.

<sup>1</sup> Für den Zeitpunkt der Wirksamkeit der Kündigung gelten die allgemeinen FRISTBESTIMMUNGEN des einzelnen Arbeitsvertrages, die gesetzlichen Bestimmungen (z.B. § 622 BGB) oder die Fristen des Tarifvertrages

<sup>2</sup> Wenn der AN freiwillig zu den neuen Bedingungen arbeitet, ist das Thema Änderungskündigung nicht berührt. Es sei denn, der AN wechselt nur nach außen hin „freiwillig“, aber eigentlich aufgrund internen Druckes des AG, Erpressung, o.ä.!

<sup>3</sup> § 623 BGB

<sup>4</sup> Der AG trägt die Beweislast für die Schriftlichkeit der Kündigung und den Zugang der Kündigung beim AN!

<sup>5</sup> vgl. Fußnote 1

<sup>6</sup> nach neuester Rechtsprechung des BAG muss auch diese Annahme innerhalb von 3 Wochen erfolgen!

<sup>7</sup> § 1 Abs. 1 KSchG

<sup>8</sup> § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG; dort auch der Berechnungsmodus für Teilzeitkräfte! Ohne Auszubildende! Bitte beachten: Bis 31.12.2003 galten andere Regelungen (mehr als 5 Angestellte); es gibt nunmehr unterschiedliche Schutz-Regelungen für nach dem 01.01.2004 und vor dem 01.01.2004 eingestellte Arbeitnehmer!

<sup>9</sup> Die Fristberechnung läuft nach den normalen Regeln der §§ 186 ff. BGB. Während des Laufes der Frist zählen alle Wochentage mit, d.h. auch Samstage, Sonntage und Feiertage! Fällt jedoch das **Fristende** auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, endet die Frist erst um 24.00 Uhr des nächsten Werktages.

<sup>10</sup> § 4 KSchG! In § 4 Satz 2 KSchG ist formuliert, welchen **Klageantrag** der AN im Falle der Änderungskündigung stellen muss.

<sup>11</sup> Örtlich zuständig ist das Arbeitsgericht, welches für den Geschäftssitz des Betriebes zuständig ist.

<sup>12</sup> **Maßgeblich für die Einhaltung der Klagfrist ist der Eingang der Klage (nicht das Datum der Absendung!) beim zuständigen Arbeitsgericht!** Nach Dienstschluss kann die Klage in den sog. Frist- oder Nachtbriefkasten des Gerichtes bis 24.00 Uhr eingeworfen werden.

<sup>13</sup> § 5 KSchG

<sup>14</sup> § 7 KSchG

<sup>15</sup> **Jedoch ist die Beauftragung eines Rechtsanwaltes sinnvoll!** Wenn der AN entsprechend rechtsschutzversichert ist, sollte ein Anwalt beauftragt werden. Falls der AN Mitglied in der Gewerkschaft ist, übernimmt diese den Prozess, wenn sie rechtzeitig informiert wird!

<sup>16</sup> § 2 KSchG

<sup>17</sup> Da der AN für die Vorbehalts-Erklärung und den Zugang dieser an den AG beweibelastet ist, sollte diese vom AN schriftlich ausgefertigt werden und der Erhalt vom AG schriftlich bestätigt werden. Ansonsten soll der AN unter Zeugen den Vorbehalt gegenüber dem AG aussprechen!

<sup>18</sup> Insoweit ist das Verfahren das ganz normale Gerichtsverfahren des Kündigungsschutzprozesses ohne spezifische Besonderheiten wegen der Änderungskündigung.