

Die Änderungskündigung als arbeitserhaltende Maßnahme

Kleineres Übel Thomas Feil*

Verträge werden geschlossen und sind dann zu halten. Diese Aussage ist eine der Grundprinzipien unserer Rechtsordnung. Wird ein Arbeitsvertrag unter bestimmten Bedingungen abgeschlossen, so kann er nicht einfach von einer Vertragspartei geändert werden. Können die Regelungen des Arbeitsvertrages überhaupt modifiziert werden?

Das Handwerksunternehmen K. befindet sich in einer schwierigen Phase. Auf der einen Seite sind die Aufträge zurückgegangen, auf der anderen Seite erfordern die verbliebenen Aufträge Fachkenntnisse, die nicht jeder Arbeitnehmer hat. Zwei Spezialisten sorgen mit ihren Gehaltskosten in dem kleinen Betrieb für erhöhte Personalausgaben. Als die wirtschaftliche Situation sich nicht bessert, sieht sich der Handwerksmeister K. gezwungen, neben anderen Kosten auch Personalkosten abzubauen. Welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten hat er?

Gewisser Spielraum

Bestimmte Bereiche der täglichen Arbeit kann der Arbeitgeber festlegen. Sei es, daß

er dem Gesellen sagt, zu welcher Baustelle er fahren soll oder dem Ingenieur bestimmte Projekte zuteilt. Die genaue Festlegung der täglichen Arbeit unterliegt dem Weisungsrecht des Arbeitgebers. An sich ein klare Sache, denn alle Einzelheiten können nicht im Arbeitsvertrag vorab festgelegt werden. Schwieriger wird es bei Fragen, die die Tätigkeit grundsätzlich betreffen. Ist eine Versetzung des Mitarbeiters vom Lager in die Werkstatt oder vom Sekretariat in die Lohnbuchhaltung möglich, wenn der Mitarbeiter für den bestimmten Arbeitsbereich eingestellt wurde und dies auch im Arbeitsvertrag festgehalten wurde? Kann das Arbeitsentgelt gesenkt werden, wenn es dem Unternehmen schlecht geht? Die letzte Frage läßt sich leichter beantworten. Eine Reduzierung des Arbeitslohnes ohne Rücksprache mit dem Arbeitneh-



mer ist nicht vorstellbar. Hier gilt der Grundsatz, daß man sich als Arbeitgeber an dem Arbeitsvertrag festhalten lassen muß, auch wenn es dem Unternehmen schlecht geht. Gravierende Änderungen des Tätigkeitsbereiches können ebenso nicht im Rahmen des Weisungsrechts und damit ohne weitere Zustimmung des Arbeitnehmers durchgesetzt werden. Dennoch gibt es Handlungsmöglichkeiten für den Unternehmer in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

Sinnvolles Opfer

Es sind Situationen in Unternehmen denkbar, die es, wie im Einleitungsbeispiel, erfordern, Änderungen der Arbeitsverträge durchzusetzen. Der einfachste und beste Weg ist es, sich mit dem betroffenen Mitarbeiter zusammzusetzen und die Situation zu besprechen. Wenn der Betrieb in den roten Zahlen steht und Entlassungen drohen, sind viele Arbeitnehmer bereit, Lohn- einbußen hinzunehmen, um das Unternehmen zu unterstützen und so die Kosten zu senken.

Solche Gespräche mit Arbeitnehmern brauchen eine gute Vorbereitung. Zum einen muß der Mitarbeiter das Gefühl haben, sein Verzicht macht Sinn und bewahrt das Unternehmen vor dem Ruin. Zum anderen müssen in einem solchen Fall alle Beteiligten Opfer bringen. Der Betriebsinhaber kann sich nicht ein neues Fahrzeug der Luxusklasse vor den Betrieb stellen und von seinen Arbeitnehmern Opfer verlangen. Eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages sollte schriftlich abgefaßt und von beiden Parteien unterschrieben werden.

Nicht ohne Grund

Eine weitere Möglichkeit, Änderungen der Arbeitsverträge durchzusetzen, ohne eine Beendigungskündigung auszusprechen, ist die Änderungskündigung. Mit ihr wird dem Arbeitnehmer gekündigt und gleichzeitig ein Fortsetzen des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen angeboten. Im Einleitungsbeispiel könnte der Betrieb den

* Rechtsanwalt Thomas Feil ist Sozius der Kanzlei Feil & Weigmann, Hannover, Fax (05 11) 3 80 86 44

Spezialisten eine Änderungskündigung aussprechen und gleichzeitig anbieten, das Arbeitsverhältnis mit einer auf 30 Wochenstunden reduzierten Arbeitszeit und entsprechend geringerem Gehalt fortzusetzen. Im Arbeitsvertrag könnte beispielsweise zusätzlich aufgenommen werden, daß eine selbständige Tätigkeit neben dem Arbeitsverhältnis ausdrücklich gestattet wird.

Die Änderungskündigung hat verstärkt an rechtlicher Bedeutung gewonnen. Die Arbeitsgerichte verlangen, daß der Arbeitgeber vor der Beendigungskündigung prüft, ob er die Zusammenarbeit mit einer Änderungskündigung fortsetzen kann. Auch für die Arbeitnehmer kann angesichts der hohen Arbeitslosenzahlen eine Fortsetzung des Arbeitsvertrages von erheblicher Bedeutung sein.

Für die Änderungskündigung gilt wie für jede andere Kündigung, daß sie den gesetzlichen Vorschriften entsprechen muß. Für Betriebe, die dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen (sechs bzw. elf und mehr Arbeitnehmer), bedeutet das, daß auch für eine Änderungskündigung personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe vorliegen müssen. Erhebliche betriebliche Störungen aufgrund von krankheitsbedingten Fehlzeiten, schwere Vertragsverletzungen oder dringende betriebliche Erfordernisse sind beispielsweise Gründe, die eine Änderungskündigung rechtfertigen.

Unter Vorbehalt

Auf eine Änderungskündigung kann ein Arbeitnehmer unterschiedlich reagieren. Eine Möglichkeit ist, daß er das Änderungsangebot annimmt. Eine solche Annahme kann auch dadurch erfolgen, daß der Arbeitnehmer widerspruchslos weiterarbeitet. Dann wird das Arbeitsverhältnis zu den geänderten Bedingungen fortgesetzt.

Der Mitarbeiter kann das Änderungsangebot auch ablehnen. Dann endet das Arbeitsverhältnis zum Kündigungstermin und der Arbeitnehmer muß gegebenenfalls die Kündigung vor dem Arbeitsgericht anfechten. Wenn das Arbeitsgericht die Kündigung für rechtswirksam hält, so ist der Mitarbeiter ohne Arbeitsplatz. Erachtet das Gericht die Kündigung für nicht gerechtfertigt, bleibt das Arbeitsverhältnis zu den alten Bedingungen bestehen.

Sehr geehrte(r) Herr/Frau . . . ,

Sie sind in unserem Betrieb als Handwerksmeister mit einem Monatsgehalt von 4500 DM beschäftigt. Aufgrund der angespannten Finanzlage unseres Unternehmens sehen wir uns gezwungen, unseren Personalbestand zu verringern. Nur so ist ein Überleben des Betriebs möglich. Ihr Arbeitsverhältnis wird daher zum nächstzulässigen Termin aus betriebsbedingten Gründen gekündigt. Die Sozialauswahl gemäß Kündigungsschutzgesetz wurde ordnungsgemäß durchgeführt.

Gleichzeitig bieten wir Ihnen an, das Arbeitsverhältnis als Handwerksgehilfe mit einem Monatsgehalt von 3500 DM fortzusetzen. Bitte teilen Sie uns mit, ob Sie damit einverstanden sind.

In der Hoffnung auf eine weitere gute Zusammenarbeit verbleiben wir

mit freundlichen Grüßen

(Ort, Datum)

(Unterschrift)

Muster einer Änderungskündigung

Das Kündigungsschutzgesetz räumt dem Arbeitnehmer eine dritte Variante ein. Der Arbeitnehmer kann die Änderungskündigung unter Vorbehalt annehmen. In einem solchen Fall tritt die Änderung der Arbeitsbedingung zunächst ein. Vor dem Arbeitsgericht kann der Arbeitnehmer dann überprüfen lassen, ob die Änderung sozial gerechtfertigt ist und damit den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes entspricht. Diese Variante hat für den Arbeitnehmer den Vorteil, daß zunächst das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird. Verliert er den Prozeß vor dem Arbeitsgericht, so verliert er seinen Arbeitsplatz nicht, sondern das Arbeitsverhältnis besteht zu veränderten Bedingungen fort. Gewinnt er den Prozeß, gelten für das Arbeitsverhältnis wieder die alten Regelungen.

Die Erklärung des Arbeitnehmers, daß er die Änderungskündigung unter Vorbehalt annimmt, muß innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung abgegeben werden. Auch die sogenannte Änderungsschutzklage, mit der eine gerichtliche Überprüfung erreicht wird, ist innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht einzurei-

chen. Damit hat der Arbeitgeber innerhalb von drei Wochen nach Ausspruch der Änderungskündigung Sicherheit, ob die Änderungen widerspruchslos angenommen wurden. Nach Ablauf der drei Wochen werden die Änderungen ansonsten rechtswirksam.

Kein Alleingang

Bei Teilkündigungen handelt es sich um Kündigungen, mit der nur einzelne Regelungen des Arbeitsvertrages aufgehoben werden sollen. Im übrigen soll der Arbeitsvertrag unbedingtd fortbestehen. Eine solche Teilkündigung ist rechtlich unwirksam, wenn der Arbeitnehmer mit dieser Änderung nicht einverstanden ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bilden alle Vereinbarungen des Arbeitsvertrages eine Einheit und können nicht nachträglich

durch eine einseitige Erklärung des Arbeitgebers geändert werden. Davon ausgenommen sind die Regelungen, für die ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, daß sie alleine kündbar sind. □

Lehrgangskosten Wer kündigt zahlt zurück

Arbeitnehmer können zur Rückzahlung von Lehrgangskosten an ihren Arbeitgeber verpflichtet werden, wenn sie innerhalb bestimmter Fristen kündigen. Dies geht aus einem jüngst ergangenen Urteil des Bundesarbeitsgerichts in Kassel hervor. Das Gericht nennt hierfür folgende Zeiträume als angemessen: Bei einer Lehrgangszeit von zwei Monaten sollte der Arbeitnehmer nicht vor einem Jahr ausscheiden. Bei Fortbildungszeiten bis zu einem Jahr wird erwartet, daß der Betreffende wenigstens noch drei Jahre im Betrieb bleibt. Dauert der Lehrgang mehr als zwei Jahre, betrachten die Richter eine Beschäftigungsdauer von fünf Jahren als angemessen. Um einen späteren Rechtsstreit von vornherein auszuschließen, sollten eventuelle Rückzahlungsmodalitäten vor Lehrgangsbeginn besprochen und schriftlich festgehalten werden (Bundesarbeitsgericht, Aktenzeichen: 5 AZR 241/94). Sa.