

Allgemeines zur Änderungskündigung:

In den durch den Dienstvertrag festgelegten Grenzen kann der DG Arbeitsbedingungen durch einfache Weisungen ändern. Sollen diese Grenzen überschritten werden, kann der DG (falls es nicht zu einer einvernehmlichen Neuregelung der Dienstverhältnisse zwischen DG und DN kommt) dem DN gegenüber eine Änderungskündigung aussprechen. Ist diese Änderungskündigung wirksam, führt sie zur einseitigen Änderung des Dienstvertrages. Dafür muss der DG das bislang bestehende Dienstverhältnis **schriftlich** kündigen und **gleichzeitig** dem DN **schriftlich** den Abschluss eines neuen Dienstvertrages zu geänderten Bedingungen anbieten.

Die Änderungskündigung ist eine echte Kündigung (verbunden mit dem Angebot zum Abschluss eines neuen Dienstvertrages zu geänderten Bedingungen), die deshalb den allgemeinen Grundsätzen, welche für eine Beendigungskündigung gelten, unterliegt. Deshalb muss die Änderungskündigung insbesondere eindeutig erklärt werden. Dazu gehört auch die genaue Bezeichnung der neuen Arbeitsbedingungen. Auch muss der DG geltende Kündigungsfristen und gesetzliche Kündigungsbeschränkungen (z.B. für werdende und junge Mütter, Schwerbehinderte....) beachten.

Es gibt zwei Formen von Änderungskündigungen, die ordentliche, also die fristgemäße und die außerordentliche, also die fristlose. Im folgenden einiges zur sehr viel häufiger vorkommenden ordentlichen Änderungskündigung:

Die ordentliche Änderungskündigung kann aus personenbedingten, verhaltensbedingten oder aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochen werden. Sie muss im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes sozial gerechtfertigt sein. Dabei ist der Maßstab für die Prüfung der sozialen Rechtfertigung der Änderungskündigung allein die soziale Rechtfertigung der angebotenen Änderung der Arbeitsbedingungen. Die Änderungskündigung ist dann sozial gerechtfertigt, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen unvermeidbar war und die neuen Arbeitsbedingungen erforderlich und für den betroffenen DN annehmbar sind.

Der betroffene DN hat drei Möglichkeiten, um auf die ihm zugegangene Änderungskündigung zu reagieren. Er kann sie gegenüber dem DG bedingungslos annehmen. Er kann das Änderungsangebot ablehnen. Oder, er nimmt das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung an. Hier ist sehr wichtig, dass der DN spätestens innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung **gegenüber dem DG** seinen Vorbehalt erklärt.

Nimmt der DN das Änderungsangebot bedingungslos an, wird das Dienstverhältnis zu den neuen Bedingungen von dem Zeitpunkt an fortgeführt, zu dem die Kündigung des bislang bestehenden Dienstverhältnisses wirksam geworden wäre.

Lehnt der DN das Änderungsangebot gegenüber seinem DG ab, wird aus der Änderungskündigung eine Beendigungskündigung. Gegen diese kann der DN bei dem zuständigen Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage mit dem Antrag erheben, festzustellen, dass das Dienstverhältnis nicht durch die Kündigung beendet wird. Gewinnt er den Prozess, bleibt das Dienstverhältnis zu den alten Bedingungen bestehen. Verliert der DN das Gerichtsverfahren, ist das Dienstverhältnis durch die Kündigung beendet. Der DN kann in dem Verfahren nicht mehr auf die vom DG angebotenen geänderten Arbeitsbedingungen zurückgreifen.

Hat der DN das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung der angebotenen neuen Arbeitsbedingungen angenommen, macht er damit deutlich, dass er dann das Angebot des DG annimmt, wenn es sozial gerechtfertigt ist. Der DN akzeptiert mithin die Änderungen der Arbeitsbedingungen erst einmal solange, bis das Arbeitsgericht über die Wirksamkeit der Änderungskündigung entschieden hat. Der DN muss somit unabhängig von seiner Vorbehaltserklärung gegenüber dem DG, binnen drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung die Unwirksamkeit der Änderungskündigung bei dem zuständigen Arbeitsgericht geltend machen. Das Gericht entscheidet, ob die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt oder die Änderungskündigung aus anderen Gründen unwirksam ist. Wenn der DN den Prozess verliert, wird das Dienstverhältnis zu den neuen Bedingungen fortgesetzt. Gewinnt der DN den Prozess, arbeitet er zu den bisherigen Bedingungen weiter.

Lassen Sie uns abschließend darauf hinweisen, dass, sollten Sie von einer Änderungskündigung betroffen sein/ werden, Sie sich nach Möglichkeit Rat bei einem Rechtsanwalt Ihres Vertrauens einholen, da jeder Fall anders ist.