



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Was tun, wenn der Arbeitgeber eine
Änderungskündigung ausspricht?
Nicht gleich Ja sagen!

„Mein Arbeitgeber verlangt von mir, dass ich ab nächsten Monat in einer anderen Kantine arbeite oder ab sofort 2 Stunden weniger.“ Zwei Beispiele, in denen es um „wesentliche Inhalte des Arbeitsverhältnisses“ geht. Und das bedeutet: Der Arbeitgeber kann sie in der Regel nicht einseitig, etwa gestützt auf sein Weisungsrecht, ändern. Ohne Zustimmung der/des Beschäftigten läuft nichts. (Ausnahme: Der Arbeitgeber hat sich bereits im Arbeitsvertrag ein umfassendes einseitiges Versetzungsrecht vorbehalten!)

Willigen Beschäftigte nicht ein, so kann der Arbeitgeber nur durch eine **„Änderungskündigung“** zum Ziel kommen. Das heißt: Das Arbeitsverhältnis wird gekündigt, der/dem Beschäftigten aber zugleich die Fortsetzung nach Ablauf der Kündigungsfrist angeboten—allerdings zu geänderten Arbeitsbedingungen. Eine Änderungskündigung zielt also in erster Linie darauf ab, das Arbeitsverhältnis zu neuen Konditionen fortzusetzen. **Eine Änderungskündigung muss**

**s e i t d e m
1. Mai 2000
schriftlich erfolgen.**



Welche Reaktionen sind möglich?

Wer sich mit dem Vorschlag anfreunden kann, wird das Angebot **innerhalb vom 3 Wochen annehmen**, vielleicht nach einem Gespräch mit dem Arbeitgeber in etwas abgewandelter Form. Der Arbeitsvertrag ist damit einvernehmlich abgeändert worden.

Beschäftigte, die nicht einverstanden sind, können es ablehnen. Dann wird aus dem ursprünglichen Plan des Arbeitgebers, den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zu ändern nichts. Aber: Aus der „Änderungs-“ wird dann automatisch eine Beendigungskündigung. Der/die Beschäftigte hat jetzt das Recht, sich innerhalb von **3 Wochen** mit der **Kündigungsschutzklage** gegen die Beendigung zu wehren. Gewinnt sie/er den Prozess, wird die Arbeit zu den alten Bedingungen fortgesetzt. Wenn nicht, ist der Arbeitsplatz verloren.

Beschäftigte haben aber auch das Recht, das Änderungsangebot des Arbeitgebers **„unter Vorbehalt“** anzunehmen. Das bedeutet: zunächst willigen sie dem Vorschlag zu, beispielsweise auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt zu werden. Zugleich teilen sie dem Arbeitgeber aber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von 3 Wochen nach Erhalt der Kündigung mit, dass die Zustimmung von der **gerichtlichen Klärung** abhängig gemacht wird, ob die Änderungskündigung

„**sozial gerechtfertigt**“ ist. Dazu muss innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht die Klage eingereicht werden. Die Möglichkeit, auf den Vorschlag „unter Vorbehalt“ einzugehen, hat den Vorteil, dass Beschäftigte **nicht den Arbeitsplatz verlieren**. Das Arbeitsgericht prüft nämlich in diesem Fall, ob „dringende betriebliche Erfordernisse“ oder andere Kündigungsgründe vorliegen, die das Änderungsangebot rechtfertigen und ob sich der Arbeitgeber bei einem anerkannten Anlass zur Änderungskündigung darauf beschränkt hat, nur „hinnehmbare“ Änderungen vorzuschlagen.



Wer innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens innerhalb von 3 Wochen gar nicht reagiert, verliert den Arbeitsplatz nach Ablauf der Kündigungsfrist und muss eventuell mit Problemen beim Arbeitsamt (Bargis; ARGE) rechnen.

Kommt das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass ein Kündigungsgrund bestanden hat und das geänderte Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zuzumuten und damit „sozial gerechtfertigt“ ist, hat sich der Arbeitgeber durchgesetzt. Erklärt das Gericht jedoch das Änderungsangebot für „sozial ungerechtfertigt“, so wird das Arbeitsverhältnis ebenfalls fortgesetzt—allerdings zu den alten Bedingungen. Der/die Beschäftigte verliert also auf keinem Fall den Arbeitsplatz.

Solange Verfahren vor dem Arbeitsgericht laufen, sind Beschäftigte verpflichtet, allerdings erst nach Ablauf der Kündigungsfrist, zunächst vorläufig zu den neuen Regeln weiterzuarbeiten.

Wie bei jeder anderen Kündigung ist der Betriebsrat einzuschalten. Der Arbeitgeber muss ihm sowohl die Gründe für die Nichtfortführung des Arbeitsverhältnisses zu alten Konditionen als auch das Änderungsangebot mitteilen, denn die Anhörung des Betriebsrates vor Ausspruch der Kündigung ist gesetzlich vorgeschrieben.

Bei weiteren Fragen oder Unklarheiten, erhalten unsere Gewerkschaftsmitglieder kostenlosen Rechtsschutz. Die Rechtsberatung aufzusuchen, empfiehlt sich immer, insbesondere dann, wenn es bei euch keinen Betriebsrat gibt.

Unter www.ngg.net findet ihr die Anschrift und die Telefonnummern des NGG-Büros in eurer Nähe.



BEITRITTSERKLÄRUNG



JA, ich werde ab _____ Mitglied der Gewerkschaft NGG und erkenne die jeweils gültige Satzung an.

PERSÖNLICHE DATEN

Familienname männlich
 Vorname weiblich

Straße und Hausnummer

Postleitzahl Wohnort

Geburtsdatum Nationalität

Telefon E-Mail

BERUFLICHE DATEN

Beschäftigt als

gewerblich angestellt im Außendienst

teilzeitbeschäftigt mit _____ Wochenstunden

in Ausbildung von _____ bis _____

Name des Betriebes

Straße und Hausnummer

Postleitzahl Ort

Monatliches Bruttoeinkommen Tarifgruppe

BANKENZUGSERMÄCHTIGUNG

Hiermit ermächtige ich die NGG, den jeweils satzungsgemäßen Beitrag bis zu meinem schriftlichen Widerruf von meinem Konto abzubuchen.

monatlich vierteljährlich

Kontonummer BLZ

Bank/Sparkasse/Postbank Ort

Der Monatsbeitrag beträgt 1 Prozent des jeweiligen Bruttotarifeinkommens. Ich bin einverstanden, dass diese Daten elektronisch gespeichert und verarbeitet werden. NGG-Vertrauensgarantie: NGG sichert zu, dass diese Daten nicht an außergewerkschaftliche Stellen weitergegeben werden.

Datum Unterschrift

Eine Kündigung muss spätestens sechs Wochen zum Quartalschluss bei dem zuständigen NGG-Regionalbüro schriftlich erfolgen. Bis zum Ende der Mitgliedschaft besteht Beitragspflicht.



NGG bei Eures

Informationen zur Änderungskündigung

„Rechte kennen - Rechte nutzen“