

# Bleiben, aber absteigen

Von Sabine Hildebrandt-Woeckel



Alte Regeln, neuer Standort? Sie müssen ja nicht annehmen

17. Februar 2009 Das Unheil traf Manfred Peters und seine Kollegen unerwartet. In einer kurzfristig einberufenen Betriebsversammlung verkündete die Geschäftsführung ihres Arbeitgebers, einer PR- und Mediaagentur, dass man den Firmensitz in Bremen aufgeben werde. Alle Aktivitäten würden am Stammsitz in München zusammengezogen. Welche Konsequenzen das für jeden Einzelnen habe, so die Ankündigung, erfahre man in den anschließenden Einzelgesprächen.

Gut drei Stunden später hielt ein Drittel der knapp 40-köpfigen Mannschaft ein Entlassungsschreiben in Händen. Manfred Peters - der in Wahrheit einen anderen Namen trägt - wurde eine Änderungskündigung präsentiert. "Glück gehabt", war der erste Gedanke des Grafikers. Doch schon in den nächsten Tagen wurde ihm klar, dass damit nicht viel gewonnen war: Sein alter Arbeitsvertrag wurde gekündigt, und zugleich bot ihm sein Arbeitgeber aber die Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu gleichen Bedingungen, nur eben am neuen Standort an. Das bedeutete: keine Gehaltsanpassung an die deutlich höheren Lebenskosten in Bayern, keine Zuschüsse für Heimreisen zur Familie - nichts. Er müsse ja nicht annehmen, so der lapidare Kommentar seines Chefs am nächsten Tag. In diesem Fall ende der Arbeitsvertrag eben. Nach zehn Jahren, einfach so.

## Von wegen - harmloser...

"Dass Änderungskündigungen harmloser sind als Kündigungen, ist ein weitverbreiteter Irrtum", sagt Gerhard Rieger, Fachanwalt für Arbeitsrecht in München. Faktisch seien sie nichts anderes als eine Spielart der Beendigungskündigung. Einziger Unterschied: Der Arbeitgeber bietet die Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an. Dass diese dann natürlich nicht besser sind, versteht sich von selbst.

Dies ist auch der Grund, warum Änderungskündigungen ebenso wie Kurzarbeit gerade in schlechten Wirtschaftslagen zunehmen. Letztlich führe Kurzarbeit nämlich zu nichts anderem als zu einer befristeten Änderung der Arbeitsbedingungen, stellt Ulrich Preis fest, Professor für deutsches und europäisches Arbeits- und Sozialrecht an der Universität zu Köln. Wer Änderungskündigungen ausspricht, der muss in der Regel Kosten sparen und sieht in der Koppelung von Rausschmiss und Gnadenbrot eine gute Möglichkeit dazu.

Zum Thema

- [Zeitarbeiter: Kündigung muss klar sein](#)
- [Muss i' denn zum Städtele hinaus?](#)
- [Mein Betrieb geht. Gehe ich mit?](#)

Und genau das unterschätzen viele der betroffenen Arbeitnehmer. Oft bietet der Arbeitgeber die

Fortführung des Arbeitsverhältnisses nur deswegen an, weil er dies aufgrund des gesetzlichen Kündigungsschutzes muss, beispielsweise wenn, wie im Fall Peters, der Arbeitsplatz auch am neuen Standort bestehenbleibt. Oder wenn durch Organisationsveränderungen zwar der eigentliche Arbeitsplatz wegfällt, die Beschäftigung zu anderen Bedingungen aber zumutbar wäre. Die eigentliche Intention des Arbeitgebers ist jedoch klar: Er möchte den Arbeitnehmer loswerden.

### **Der nett verpackte Rauswurf**

Erkennbar sei dies oft daran, sagt Preis, dass sofort zur Kündigung gegriffen werde, obwohl sich Änderungen im Arbeitsvertrag ja grundsätzlich auch einvernehmlich regeln ließen. Und selbst wenn der nett verpackte Rauswurf nicht der eigentliche Hintergrund sei, die Annahme einer Änderungskündigung sollte gut überlegt werden. Denn zu einschneidenden Verschlechterungen führt sie fast immer.

Glück für den Arbeitnehmer: Ganz so einfach, wie die Sache aussieht, ist sie nicht immer. Rechtlich betrachtet sind Änderungskündigungen ein tückisches Feld - "und zwar für alle Beteiligten", sagt Preis. In den langen Jahren, die er auf diesem Rechtsgebiet tätig sei, sei ihm "kaum eine Änderungskündigung auf den Tisch geflattert, die wirklich wirksam war", von Großunternehmen mit eigenen Rechtsabteilungen einmal abgesehen. Mit anderen Worten: Betroffene haben also gute Chancen, dagegen vorzugehen. Vorausgesetzt, sie tun dies richtig und halten dabei alle Zeitvorgaben ein (siehe Kasten).

Zunächst können zwei inhaltliche Aspekte zur Unwirksamkeit einer Änderungskündigung führen: Ungültig ist sie zum einen, wenn kein triftiger Kündigungsgrund vorliegt, zum anderen aber auch, wenn einzelne Abwandlungen nicht zu billigen sind. Besonders schwierig ist es, mit einer Änderungskündigung lediglich das Gehalt abzusenken. Weil die Zustimmung zur Lohnkürzung später auch Auswirkungen auf den Bezug von Arbeitslosengeld hat, gucken Arbeitsgerichte gerade in solchen Fällen sehr genau hin. "Wer nicht kurz vor der Insolvenz steht, hat keine Chance, damit durchzukommen", sagt Preis.

### **Die gleichen Bedingungen wie eine Beendigungskündigung**

Die Änderungskündigung an sich unterliegt den gleichen Bedingungen wie eine Beendigungskündigung. Sie kann also nur verhaltensbedingt, personenbedingt oder betriebsbedingt erfolgen. Wobei die ersten Fälle in der Praxis bei gekoppelten Kündigungen faktisch nicht vorkommen. Erfolgt sie betriebsbedingt, muss ihr eine unternehmerische Entscheidung zugrunde liegen. Und der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass diese Entscheidung es unmöglich macht, den Vertrag dauerhaft zu gleichen Bedingungen fortzuführen. Außerdem muss er darlegen, dass er das gleiche Ergebnis nicht auch mit anderen Mitteln hätte erreichen können, beispielsweise indem er von seinem Direktionsrecht Gebrauch macht oder nicht dauerhaft zugesicherte Zulagen streicht.

Und noch ein weiterer, eher formaler Aspekt muss beachtet werden, nämlich die Tatsache, dass Kündigung und Weiterbeschäftigungsangebot als Einheit zu sehen sind. Dies bedeutet, dass beide auch zum gleichen Zeitpunkt ausgehändigt werden und zum gleichen Zeitpunkt wirken müssen. Es geht also nicht, eine ordentliche Kündigung zum 30. 6. 2009 zu erklären, verbunden mit einem Angebot, bereits ab 1. 5. 2009 zu geänderten Bedingungen tätig zu sein. Außerdem müssen die Veränderungen im neuen Arbeitsverhältnis klar benannt werden. Dem Betroffenen muss also mit Bekanntwerden der Kündigung klar sein, was ihn bei einer möglichen Weiterbeschäftigung erwartet. "In sehr vielen Fällen patzen die Arbeitgeber schon bei diesen Punkten", weiß Rechtsanwalt Rieger.

Geht eine Änderungskündigung erst einmal vor Gericht, sind die Chancen für den Klagenden nicht schlecht. Fakt ist aber auch, dass dies keineswegs zwangsläufig bedeutet, dass sein Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird. Oftmals bewirkt der Nachweis von Fehlern nicht mehr als einen Zeitgewinn - und führt dazu, dass zumindest eine Abfindung gezahlt wird. Vor allem deshalb empfehlen Arbeitsrechtler den per Änderungskündigung Geschassten in jedem Fall den Gang zum Rechtsanwalt. Selbst wenn von vorneherein feststeht, dass die Betroffenen das geänderte Vertragsangebot nicht akzeptieren. Das kostet zwar Geld, rechnet sich in der Regel aber allemal.

### **„Geschacher vor Gericht“**

Denn oft ist der Gang zum Gericht oder zumindest die Androhung desselben der einzige Weg, eine Abfindung herauszuschlagen. Denn auch wenn immer noch viele Arbeitnehmer glauben, sie hätten per se einen Abfindungsanspruch, "ist das doch definitiv nicht so", sagt Rieger. Doch weil sich in fast jeder Änderungskündigung Fehler finden lassen und Arbeitgeber eine aufwendige Begründung vor Gericht scheuen, sind sie unter Androhung eines Prozesses schneller bereit, Geld springen zu lassen.

Vom üblichen "Geschacher vor Gericht" spricht in diesem Zusammenhang der Rechtswissenschaftler Preis. Und der Praktiker Rieger gibt seinen Klienten gerne den Rat mit auf den Weg, dass mitunter auch die Ankündigung helfe, man werde die Änderungskündigung zwar annehmen, dann aber sofort einen Betriebsrat gründen. "Nicht die Rechtsaussicht ist entscheidend, sondern die Taktik", sagt der Anwalt.

Der Grafiker Peters musste zu beiden Drohgebärden greifen, bevor sein Arbeitgeber bereit war, die faktische Entlassung zumindest finanziell zu versüßen. Als wirklicher Gewinner fühlt der Grafiker sich aber trotzdem nicht. Denn ihm ist klar: "Mit 48 einen neuen Arbeitsplatz zu finden wird nicht leicht."