

isoliert werden. Zwei Möglichkeiten:

- **Durch einen Schrumpfschlauch.** Dieser wird vor dem Verbinden über die Faser gelegt und dann über die Verbindungsstelle gezogen. Die meisten Spleißautomaten haben einen angebauten Heizteil zum Schrumpfen. Die Schrumpfzeit ist größer als die Spleißzeit. Wenn das Gerät über den Akku betrieben wird, wird dieser durch das Aufheizen vermehrt belastet, sodass sich die Betriebszeit verkürzt.
- **Mit einem Kamm aus Aluminium oder Kunststoff** (Bild 9). Die verbundene Faser wird eingelegt und der Kamm zusammengedrückt. Die eingelagerte plastische Masse schützt die Verbindungsstelle; die Faser kann jetzt in die Spleißkassette eingelegt werden (Bild 10).

Mechanische Verbindungen

Diese Verbindungen können eine Fusionsspleißung ersetzen. Bei kurzfristigen Reparaturen, temporären Installationen, aber auch für die Ankopplung von Messgeräten für Zwischenkontrollen eignen sie sich besonders gut. Zukunft haben diese auch in FTTH-Installationen, wo an verschiedenen Orten nur einzelne Fasern zu verbinden sind. Überall aber dort, wo viele Fasern miteinander verbunden werden, sind die Verbindungselemente zu teuer, es wird zwar das Spleißgerät und Einrichtung des Spleißplatzes eingespart.

Damit eine gute, dämpfungsarme Verbindung entsteht, muss die Faser – wie beim Spleißen – vorbereitet und geschnitten werden. Die auf die genaue Länge vorbereiteten Fasern werden in den Verbinder eingeführt (Bild 11). Dieser wird mit der dazugehörigen Vorrichtung zusammengepresst. V-Nuten gewährleisten den präzisen Kontakt zwischen den Faserenden. Ein Immersionsgel im Metallelement bildet die optischen Eigenschaften der Glasfaser im mikroskopisch kleinen Luftspalt zwischen den Faserenden nach. Die Technologie des mechanischen Spleißes hat auch bei den Glasfasersteckern Einzug gehalten. Solche Stecker mit integriertem mechanischen Spleiß werden in Serie gefertigt.

R. De Boni

Änderungskündigung – was man als Chef wissen sollte

Die Änderungskündigung ist in der betrieblichen Praxis häufig anzutreffen. Der Arbeitgeber ist vor dem Ausspruch einer Beendigungskündigung stets verpflichtet zu prüfen, ob und inwieweit dem Arbeitnehmer eine für beide Parteien zumutbare Weiterbeschäftigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz zu geänderten Bedingungen angeboten werden kann.



Begriff und Inhalt der Änderungskündigung

Die Änderungskündigung (BEGRIFF) ist in der betrieblichen Praxis häufig anzutreffen. Der Arbeitgeber ist vor dem Ausspruch einer Beendigungskündigung stets verpflichtet zu prüfen, ob und inwieweit dem Arbeitnehmer eine für beide Parteien zumutbare Weiterbeschäftigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz zu geänderten Bedingungen angeboten werden kann.

Vorrang der Änderungskündigung

Durch § 1 Absatz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gilt für das Verhältnis „Änderungskündigung/Beendigungskündigung“ generell, dass eine Weiterbeschäftigung – so denn eine Weiterbeschäftigung grundsätzlich und zu veränderten Bedingungen möglich ist – immer der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgeht.

Auch falls beispielsweise der Arbeitsplatz des betroffenen Arbeitnehmers aufgrund von Um-

strukturierungen weggefallen ist, kann eine Beendigungskündigung unzulässig sein. Das trifft dann zu, wenn der Arbeitnehmer an einer anderen Stelle im Betrieb weiterbeschäftigt werden könnte.

Anders ausgedrückt. Jeder Arbeitnehmer, der nicht mehr arbeitsvertragskonform beschäftigt werden kann, darf von seinem Arbeitgeber erwarten, dass er einen anderen Arbeitsplatz mit einem neuen – im Vergleich zum bisherigen Arbeitsvertrag geänderten – Arbeitsvertrag angeboten bekommt. Für den Arbeitgeber kann dies bedeuten, dass er daran gehindert ist, sich einen neuen Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt zu suchen und einzustellen, wenn ein freier Arbeitsplatz und eine Kündigungssituation zusammentreffen.

Gesetzliche Regelung im Kündigungsschutzgesetz

Rückblick

Schon im Jahr 1956 war das Bundesarbeitsgericht (BAG) der Ansicht: eine Kündigung kann sozial ungerechtfertigt und damit unwirksam sein, wenn „an sich“ eine Kündigungslage vorliegt, der betroffene Arbeitnehmer aber „anderweitig im Betrieb“ eingesetzt werden kann (BAG vom 25.9.1956, AP Nr. 18 zu § 1 KSchG).

Die Richter vertraten schon damals die Auffassung, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer weiterbeschäftigen muss, wenn eine anderweitige Möglichkeit dazu besteht und die Weiterbeschäftigung zu geänderten – verschlechterten – Bedingungen möglich ist.

Im Jahr 1972 wurde in § 1 Absatz 2 KSchG dieser Grundsatz weiter bekräftigt. Nach dieser Festlegung ist eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung dann sozial ungerechtfertigt, wenn ein „an sich“ zu kündigender Arbeitnehmer zu geänderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt werden kann.

Feinheiten beim Vorrang der Änderungskündigung

Was der Arbeitgeber beim Vorrang der Änderungskündigung zu beachten hat, ergibt sich nicht nur aus § 1 Absatz 2 KSchG, sondern auch aus zahlreichen arbeitsgerichtlichen Urteilen. Den Grundsatz des Vorranges der Änderungskündigung vor einer Beendigungskündigung hat das BAG z. B. im Urteil vom 21.04.2005 – 2 AZR 132/04 = AP Nr. 79 zu § 2 KSchG 1969 und vom 21.04.2005 – 2 AZR 244/04 = AP Nr. 80 zu § 2 KSchG 1969 wie folgt präzisiert:

- Eine Änderungskündigung geht einer Beendigungskündigung immer vor.
- Ein Arbeitgeber kann gleich ohne vorherige Verhandlungen eine Änderungskündigung aussprechen. Er ist also nicht verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer vor Ausspruch einer Beendigungskündigung über dessen (grundsätzliche) Bereitschaft zu verhandeln, auch zu geänderten – in der Regel verschlechterten Arbeitsbedingungen – weiterzuarbeiten.

Tipp:

Wenn ein Arbeitgeber aber mit einem von einer Beendigungskündigung bedrohten Arbeitnehmer Verhandlungen über einen anderen Arbeitsplatz führt und der Arbeitnehmer die Annahme der geänderten Arbeitsbedingungen auch unter Vorbehalt endgültig ablehnt, muss der Arbeitgeber keine Änderungskündigung mehr aussprechen. In diesem Fall kann er gleich eine Beendigungskündigung erteilen.

BEGRIFF **Änderungskündigung**

Eine Änderungskündigung wird definiert als eine **Beendigungskündigung**, die mit dem Angebot auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen verbunden ist. Geändert werden können beispielsweise Vergütung oder Arbeitszeit. Die Änderungskündigung ist in der betrieblichen Praxis häufig anzutreffen, da der Arbeitgeber vor dem Ausspruch einer Beendigungskündigung immer zu prüfen hat, ob und inwieweit dem Arbeitnehmer eine für beide Parteien zumutbare Weiterbeschäftigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz zu geänderten Bedingungen angeboten werden kann.

Grundsätzlich kann die Änderungskündigung in **Form einer ordentlichen oder einer außerordentlichen Kündigung** ausgesprochen werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Grundsatz: Die Änderungskündigung kommt immer vor einer Beendigungskündigung.

- Nicht entscheidend ist dabei, ob die neuen Arbeitsbedingungen sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer objektiv möglich und zumutbar sind. Eine Änderungskündigung darf nur dann unterbleiben, wenn der Arbeitgeber bei vernünftiger Betrachtung nicht mit einer Annahme seines neuen Vertragsangebots rechnen kann – beispielsweise falls dem Elektrofachmann nur eine Putzstelle angeboten werden kann.

Arbeitnehmer entscheidet allein über Zumutbarkeit. Es ist nach Ansicht des BAG grundsätzlich Sache des Arbeitnehmers, zu entscheiden, ob er eine Weiterbeschäftigung unter möglicherweise erheblich schlechteren Arbeitsbedingungen für zumutbar hält oder nicht. Stellt die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit die einzige Alternative zur Beendigungskündigung dar, hat der Arbeitgeber sie dem Arbeitnehmer anzubieten.

Der **Arbeitgeber** braucht sich keine Gedanken über die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit machen. Der Arbeitnehmer muss selbst entscheiden, ob er z. B. mit verringerter Arbeitszeit und entsprechend geringerer Vergütung beim bisherigen Arbeitgeber weiterarbeiten oder sich einen anderen Arbeitsplatz suchen will.

Missachtung des Vorrangs der Änderungskündigung

Der Arbeitgeber hat stets, falls grundsätzlich die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung besteht, eine Änderungskündigung aus-

zusprechen und die Weiterbeschäftigung – auf einem anderen Arbeitsplatz, mit anderen Aufgaben und ggf. noch anderen geänderten Vertragsbedingungen – anzubieten.

Erklärt er stattdessen eine Beendigungskündigung, ist diese immer sozial ungerechtfertigt. Das Arbeitsgericht prüft in einem Rechtsstreit über die Kündigung dann überhaupt nicht mehr, ob die tatsächlich ausgesprochene Beendigungskündigung auch nach dem Maßstab des § 1 II 1 KSchG sozial ungerechtfertigt wäre. Die Beendigungskündigung ist allein deshalb sozial ungerechtfertigt, weil ihr keine Änderungskündigung vorausging bzw. in der Beendigungskündigung enthalten ist.

Arbeitnehmer – Reaktion auf Änderungskündigung

Wie der Arbeitnehmer auf eine Änderungskündigung des Arbeitgebers reagieren kann, hängt davon ab, ob für den Arbeitnehmer das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet oder nicht.

Das **Kündigungsschutzgesetz** findet Anwendung, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Das Arbeitsverhältnis besteht bei Ausspruch der Kündigung ununterbrochen länger als sechs Monate.
2. Im Betrieb werden mehr als 10 Arbeitnehmer (Schwellenwert) beschäftigt. Hat das Arbeitsverhältnis schon vor dem 31.12.2003 begonnen, gilt für dieses Arbeitsverhält-

Mehr Innovationen: **Moeller wird Eaton.**

Besuchen Sie uns:

Light+Building Frankfurt

11.–16. April · Halle 11 · Stand D55/D62

Hannover Messe

19.–23. April · Halle 11 · Stand C62/C69

Innovationen von Moeller bleiben im Sortiment – die von Eaton kommen einfach hinzu.

Moeller ist Teil der Eaton Corporation, eine neue Größe in der Elektrotechnik entsteht. Schalten, Schützen, Steuern, Überwachen und Antreiben: Was Moeller auszeichnet, bleibt – und wächst. Es wird zudem ergänzt um ein Portfolio, das nur ein internationaler Konzern bieten kann. Von unterbrechungsfreier Stromversorgung bis zu UL/CSA-konformer Industrieautomation erweitert sich das Lösungspotenzial für Moeller-Kunden. Moeller wird Eaton: Freuen Sie sich auf ein durchgängiges Sortiment von der Steckdose bis zur Mittelspannung – aus einer Hand, weltweit verfügbar.

EATON

Powering Business Worldwide

MOELLER 

An Eaton Brand

nis noch der alte Schwellenwert von fünf Arbeitnehmern.

Wenn kein

Kündigungsschutz existiert

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fällt, können auf eine Änderungskündigung wie folgt reagieren:

1 Der Arbeitnehmer nimmt das

Angebot an. Dann gelten die neuen Arbeitsbedingungen. Es kommt zu einer einvernehmlichen Änderung des Arbeitsvertrags. Das Arbeitsverhältnis wird ab dem in der Kündigung genannten Termin fortgesetzt zu den neuen Bedingungen.

2 Der Arbeitnehmer lehnt das

Angebot ab. Die Beendigungskündigung wird wirksam. Das Arbeitsverhältnis endet zum in der Kündigung angegebenen Termin. Der Arbeitnehmer kann die Kündigung bei Gericht nur darauf überprüfen lassen, ob sie form- und fristgerecht ist. Das Gericht überprüft nicht, ob die angebotenen neuen Arbeitsbedingungen gerechtfertigt sind oder nicht. Ist die Kündigung form- und fristgerecht, dann erklärt das Gericht die Kündigung für wirksam. Das Arbeitsverhältnis ist beendet.

Ist die Kündigung nach Ansicht des Gerichts unwirksam, besteht das Arbeitsverhältnis zu den alten Arbeitsbedingungen weiter.

Kündigungsschutz – zu beachten vom Arbeitgeber

Gegenüber Arbeitnehmern, die unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen, darf der Arbeitgeber eine ordentliche Änderungskündigung nur dann aussprechen, wenn die angestrebte Änderung aus

- personenbedingten Gründen
 - verhaltensbedingten Gründen
 - betriebsbedingten Gründen
- notwendig und zulässig ist (§§ 1, 2 KSchG). Diese Einschränkung gibt es bei Arbeitnehmern, die nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallen, nicht.

Änderungskündigung. Der Arbeitgeber kann eine Änderungskündigung aussprechen als

- sofortige und unbedingte Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses verbunden mit dem Angebot zum Ab-

schluss eines neuen Arbeitsvertrages.

- Kündigung unter der auflösenden Bedingung, dass der Arbeitnehmer das Angebot zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages annimmt. In diesem Fall wird mit der Annahme des Angebotes zeitgleich die Kündigung unwirksam.
- Kündigung, die zu der Entscheidung des Arbeitnehmers über das Vertragsangebot zeitlich versetzt wird. Dem Arbeitnehmer steht dann eine Überlegungsfrist zu. Nimmt er das Änderungsangebot innerhalb der Frist nur unter dem Vorbehalt an, dass eine Änderungskündigung sozial gerechtfertigt ist, muss der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aussprechen. Lehnt der Arbeitnehmer das erklärte Änderungsangebot endgültig und vorbehaltlos ab, kann der Arbeitgeber sofort eine Beendigungskündigung aussprechen.

Wichtig: Die Arbeitsbedingungen, die geändert werden sollen, sind im Kündigungsschreiben genau zu bezeichnen.

Beispiele:

- Soll also die Arbeitszeit verändert werden, muss in dem Kündigungsschreiben deutlich werden, wie viele Arbeitsstunden zukünftig zu erbringen sind.
- Ist das Aufgabengebiet neu zu gestalten, hat der Arbeitgeber

eine neue Tätigkeitsbeschreibung in die Kündigung aufnehmen, damit der Arbeitnehmer erkennen kann, mit welchen Arbeiten er zukünftig rechnen muss und damit er prüfen kann, ob er diese Arbeiten tatsächlich schafft.

Betriebsrat. Besteht in dem Betrieb ein Betriebsrat, so ist vor dem Ausspruch der Änderungskündigung der Betriebsrat nach § 102 BetrVG anzuhören. Dieser ist ebenfalls über ein der Kündigung vorhergehendes Änderungsangebot zu unterrichten.

Weitere zu beachtende Vorschriften. Im konkreten Einzelfall können noch andere kündigungsrelevante Vorschriften zu beachten sein. So muss der Arbeitgeber, der beabsichtigt, **gegenüber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer** eine Änderungskündigung auszusprechen, vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung des Integrationsamts einholen.

Kündigungsschutz – wichtig für den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer im Geltungsbereich des KSchG hat die Wahl und kann

- 1 das Angebot – also die geänderten Arbeitsbedingungen – **ohne Vorbehalt** annehmen. Es kommt damit zu einer einvernehmlichen Abänderung des bisherigen Arbeitsvertrages.
- 2 **spätestens innerhalb von drei Wochen** nach Zugang der

Kündigung nach § 2 KSchG das Angebot **unter dem Vorbehalt** annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist.

In diesem Fall hat er **innerhalb von drei Wochen eine Änderungskündigungsklage** zur Überprüfung der sozialen Rechtfertigung zu erheben (§ 4 KSchG). Bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Wirksamkeit der Änderungskündigung muss der Arbeitnehmer zu den neuen Arbeitsbedingungen tätig werden.

Erklärt der Arbeitnehmer den **Vorbehalt nicht fristgerecht**, wird das Arbeitsverhältnis zu den geänderten Bedingungen fortgesetzt. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer trotz rechtzeitiger Erklärung des Vorbehaltes nicht innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Änderungskündigungsklage erhebt. Nach § 7 KSchG erlischt in diesen Fällen der ausgesprochene Vorbehalt. Der Arbeitnehmer wird dann so behandelt, als hätte er das Angebot vorbehaltlos angenommen.

- 3 das gemachte Angebot **vorbehaltlos und endgültig ablehnen**. Das Arbeitsverhältnis endet dann mit dem Ablauf der Kündigungsfrist. Der Arbeitnehmer kann jedoch innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Änderungskündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichen.

Das Gericht überprüft dann die Kündigung darauf, ob sie nach den Kriterien des Kündigungsschutzgesetzes aus einem personen-, betriebs- oder verhaltensbedingten Grund gerechtfertigt war. Da der Arbeitnehmer eine Änderung der Arbeitsbedingungen zuvor abgelehnt hat, kann er sich im Prozess nur noch schwer darauf berufen, er hätte zu anderen Arbeitsbedingungen weitergearbeitet.

Entscheidend ist hier aber der konkrete Einzelfall, insbesondere Art und Umfang der angebotenen neuen Arbeitsbedingungen.

Welche Entscheidung der Arbeitnehmer im konkreten Fall treffen soll, kann nur durch einen Vergleich der bisherigen mit den angebotenen neuen Arbeitsbedingungen herausgefunden werden (**Beispiel**). ■

Beispiel

Der Inhaber möchte seine Ladenöffnungszeiten verkürzen, aber auch Kosten senken. Er entschließt sich, die Arbeitszeit aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen um wöchentlich fünf Stunden von 40 auf 35 Stunden zu reduzieren. Die Vergütung soll sich entsprechend der Arbeitszeitreduzierung vermindern.

Der Geschäftsinhaber kann seine Pläne nur im Wege einer Änderungskündigung umsetzen.

Das bedeutet, er muss die Arbeitsverträge aller Mitarbeiter mit der im jeweiligen Arbeitsvertrag vereinbarten oder nach dem Arbeitsvertrag anzuwendenden Kündigungsfrist ordentlich kündigen. Gleichzeitig hat er den Arbeitnehmern die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Kündigungsfrist mit einer reduzierten Arbeitszeit von 35 Stunden und der im konkreten Einzelfall genau berechneten verringerten Vergütung anzubieten.

Alternativ kann der Arbeitgeber mit jedem einzelnen Mitarbeiter eine Änderung des Arbeitsvertrages vereinbaren, wenn der Mitarbeiter mit den vorgeschlagenen Konditionen einverstanden ist.

Scheidet eine einvernehmliche Abänderung des Arbeitsvertrages aus, muss der Arbeitgeber seinen Plan aufgeben oder ändern oder Änderungskündigungen aussprechen.