

Es fehlen Änderungsinstrumente!

Das erste steht uns frei, beim zweiten sind wir Knechte. Man meint, den Juristen *Goethe* reden zu hören. In Rechtssprache: *pacta sunt servanda*. Der Satz gilt auch im Arbeitsrecht. Leider gibt es Millionen von Arbeitgebern (und Arbeitnehmern), die keine Juristen sind, und Millionen von Arbeitsverhältnissen, die Jahrzehnte währen. Darum gilt auch der Satz: Was Wohltat war, kann Plage werden. Konkret: Uns fehlt ein Instrument zur kollektiven Änderung von Arbeitsbedingungen. Die Anforderungen an eine Änderungskündigung sind hoch. Zur Änderung von Vertragsbedingungen aus wirtschaftlichen Gründen ist sie nicht gedacht. Das Gesetz spricht von Änderungen aus betrieblichen Gründen. Gemeint sind damit Gründe, die mit der Leistungsseite zu tun haben – die Tätigkeit ändert sich –, aber nicht mit der Gegenleistung, deren Voraussetzungen sich ändern. Neben dem allgemeinen Kündigungsschutz gilt zusätzlich der Sonderkündigungsschutz, obwohl er völlig dysfunktional ist. Sonderkündigungsschutz soll dem Begünstigten den Arbeitsplatz erhalten, nicht die Arbeitsbedingungen. Und schließlich: Der Änderungsschutz ist individuell konzipiert.



Man mag einwenden: Der Arbeitgeber muss sich eben vorsehen. Er kann sich die Änderung vorbehalten. *Jura scripta vigilantibus*. Aber gilt der Satz noch? Zu Gunsten der Arbeitnehmer hat ihn das AGB-Recht längst überholt. Mit der Änderungskündigung hat der Gesetzgeber anerkannt, dass es auch eines Änderungsinstrumentes für den Arbeitgeber bedarf. Leider blieb bei Einfügung des § 2 in das KSchG eine Lücke, eben für Änderungen der Gegenleistung. Als § 2 KSchG in das Gesetz kam, war diese Lücke kaum fühlbar. Die Leistungen zeigten nach oben, und im schlimmsten Fall gab es die ablösende Betriebsvereinbarung. Die Belegschaften hatten sie akzeptiert, aber juristischen Puristen war sie ein Greuel. In der Tat litt sie an einem Manko: Die abgelösten Vertragsbedingungen konnten grundlos weggekündigt werden. Dem hätte man abhelfen können.

Wie könnte man sich eine Lösung vorstellen? Eine Änderungskündigung müsste auch aus wirtschaftlichen Gründen zulässig sein, und sie sollte dann sozial gerechtfertigt sein, wenn sich die Umstände, unter denen eine Leistung gewährt wurde, derart geändert haben, dass dem Arbeitgeber das Festhalten daran nicht zuzumuten ist. Die Änderung müsste sich auf den erforderlichen Umfang und die erforderliche Dauer beschränken. Sind mehrere Arbeitnehmer betroffen, sollte eine kollektive Prüfung auf Sozialrechtfertigung stattfinden. Bei Zustimmung des Betriebsrats oder eines Quorums, etwa von 90 % der Betroffenen, wäre zu vermuten, dass eine Änderung sozial gerechtfertigt ist. Einen Sonderkündigungsschutz sollte es nicht geben.

Was für den Arbeitsvertrag gilt, gilt *mutatis mutandis* auch für den Tarifvertrag. Es fehlt eine gesetzliche Regelung, die den Arbeitsvertrags- und/oder den Betriebsparteien in Notfällen eine Abweichung erlaubt. Erfreulicherweise haben die Tarifvertragsparteien durch tarifliche Öffnungsklauseln weitgehend Abhilfe geschaffen. Dennoch hängen Unternehmen zu oft noch vom guten Willen der Tarifparteien ab.

Professor Dr. Dr. h.c. Wolfgang Hromadka, Passau