

Arbeitsgericht Erfurt

Aktenzeichen (bitte stets angeben)
2 Ca 1138/21



Verkündet

am 26. August 2022



Im Namen des Volkes

Urteil

gez. _____		
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle		
Rückgabe		
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Erfurt		
19. OKT. 2022		
Erladigt	Fristen + Termine	Bearbeitet
_____	_____	<i>SA</i>

In dem Rechtsstreit

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

*DGB Rechtsschutz GmbH, handelnd durch ihre
Rechtssekretäre Falk Bergmann u.a., als mit der
Prozessvertretung beauftragte Vertreter, Meyfahrtstraße 19,
99084 Erfurt*

gegen

- Beklagte/r -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt

wegen: **Kündigung**

hat das Arbeitsgericht Erfurt, 2. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 01.07.2022 durch Richterin am Arbeitsgericht ... als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Frau ... und Frau ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 24.06.2021 nicht beendet wird.**
2. **Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Kindergärtnerin / Erzieherin weiter zu beschäftigen.**
3. **Die Kosten des Verfahrens trägt die Beklagte.**
4. **Der Streitwert wird auf 10.794,52 EUR festgesetzt.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen personenbedingten Änderungskündigung vom 24.06.2021 zum 31.12.2021, die von der Klägerin nicht unter dem Vorbehalt der Überprüfung der sozialen Rechtfertigung angenommen wurde.

Die Klägerin ist seit dem 01.08.1977 bei der Beklagten als Kindergärtnerin/Erzieherin beschäftigt. Ihr letzter monatlicher Bruttoverdienst betrug 2.698,63 € bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 28 Stunden.

Mit Schreiben vom 24.06.2021 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.12.2021. Gleichzeitig bot die Beklagte der Klägerin ab dem 01.07.2021 die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen als Reinigungsfachkraft/Hauswirtschafterin an. Bezüglich des Kündigungsschreibens wird auf Aktenblatt 10 f. verwiesen, bezüglich der geänderten Arbeitsbedingungen auf Aktenblatt 25 f.

Die Klägerin hat das Änderungsangebot nicht, auch nicht unter dem Vorbehalt der Überprüfung der sozialen Rechtfertigung gemäß § 2 KSchG, angenommen.

Die Klägerin ist der Auffassung, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt und daher unwirksam.

Die Klägerin könne möglicherweise Teilaspekte ihrer Tätigkeit nicht mehr vollständig erbringen. Dies führe jedoch nicht dazu, dass sie per se nicht mehr als Erzieherin einsetzbar sei.

Die streitgegenständliche Änderungskündigung sei auch nicht das mildeste Mittel. Es solle hier eine ganz erhebliche Abgruppierung der Klägerin erfolgen, von E 7 auf E 2. Die Beklagte habe prüfen müssen, inwiefern das Restleistungsvermögen der Klägerin im Erzieherberuf für sie noch zu verwenden sei.

Die Beklagte beabsichtige mit der streitgegenständlichen Kündigung vom 24.06.2021 die Arbeitsbedingungen ab 01.07.2021 abzuändern. Zu dem vom Beklagten zu tragenden Risiko gehöre die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist. Die Beklagte dürfe mit einer ordentlichen Änderungskündigung nicht die Änderung der Arbeitsbedingungen schon vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist anbieten. Dies führe nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (2 AZR 523/10) zur Unwirksamkeit der Änderungskündigung.

2 Ca 1138/21

Die Klägerin beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 24.06.2021 nicht beendet wird.
2. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1) wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Kindergärtnerin/Erzieherin weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, die ordentliche personenbedingte Änderungskündigung sei aus den im Änderungskündigungsschreiben genannten Gründen gerechtfertigt und diese daher rechtmäßig, da personenbedingte Gründe bei der Klägerin vorlägen, und eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Beklagten daher nicht zumutbar sei.

Laut Bescheinigung des Arbeitsschutzzentrums Thüringen vom 12.03.2021 (Aktenblatt 27) könne die Klägerin ihren erlernten Beruf als staatlich anerkannte Erzieherin nicht mehr ausüben.

Die Klägerin habe im Jahr 2019 64 Fehltage, im Jahr 2020 insgesamt 238 Fehltage und im Jahr 2021 bisher 186 Fehltage aufzuweisen. Die Klägerin sei laut letztem Krankenschein infolge ihrer Fußkrankung mit chirurgischen Eingriffen bis dato (Schriftsatz vom 30.08.2021) fortgesetzt krankgeschrieben.

Zwar möge es so sein, dass eine Änderungskündigung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (2 AZR 120/06) grundsätzlich aufgrund der vor Ablauf der Kündigungsfrist wirksam werdenden Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nach dem genannten Vorschriften sozial ungerechtfertigt sein könne, wenn diese darauf ziele.

Es habe hier aber gravierende Gründe gegeben, die durch die Klägerin bzw. deren gesundheitsbedingt fehlende Eignung zur Weiterbeschäftigung gegeben seien und daher auch im Hinblick zur Schonung der Arbeitnehmerin bzw. Klägerin und zu deren entgegenkommend angestrebter Weiterbeschäftigung in abgeänderter Form notwendig gewesen seien, ohne die Kündigungsfrist für deren Wirksamwerdung berücksichtigen zu können, so dass hier ein spezieller Ausnahmefall gegeben sei, zumal der Beklagten jedwede

2 Ca 1138/21

Beteiligungabsicht gegenüber der Arbeitnehmerin fern gelegen habe.

Zudem sei in der zitierten Rechtsprechung im Unterschied zur hiesigen Fallkonstellation das Angebot unter Vorbehalt angenommen worden.

Zum übrigen Sachvortrag der Parteien wird auf den Inhalt der vorbereitenden Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist begründet. Die Kündigung vom 24.06.2021 hat das Arbeitsverhältnis nicht beendet, da sie gemäß § 1 Abs. 2, § 2 KSchG sozial ungerechtfertigt ist.

Die zur sozialen Rechtfertigung einer ordentlichen Änderungskündigung notwendigen dringenden betrieblichen Erfordernisse i. S. v. § 1 Abs. 2 Satz 1, § 2 KSchG setzen voraus, dass das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb zu den bisherigen Bedingungen entfallen ist (BAG vom 23.06.2005 - 2 AZR 642/04).

Liegen dringende betriebliche Erfordernisse vor, die einer Beschäftigung eines Arbeitnehmers zu den bisherigen unveränderten Arbeitsbedingungen entgegenstehen, so ist eine Änderungskündigung gleichwohl nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber bei einem an sich anerkennenswerten Anlass darauf beschränkt hat, lediglich solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss. Im Rahmen der §§ 1, 2 KSchG ist zu prüfen, ob das Beschäftigungsbedürfnis des betreffenden Arbeitnehmers zu den bisherigen Vertragsbedingungen entfallen ist. Dieser Maßstab gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer das Änderungsangebot abgelehnt oder unter Vorbehalt angenommen hat (ständige Rechtsprechung Senat vom 19. Mai 1993 - 2 AZR 584/92, BAG vom 15.01.2009 - 2 AZR 641/07).

Im vorliegenden Fall hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 24.06.2021 ordentlich zum 31.12.2021 unter Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt. Gleichzeitig hat die Beklagte der Klägerin jedoch angeboten, bereits ab dem 01.07.2021 das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen als Reinigungsfachkraft/Hauswirtschafterin (Stellenbeschreibung Aktenblatt 25 f.) fortzusetzen.

Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht verpflichtet, in eine schon frühe wirkende Vertragsänderung einzuwilligen (BAG vom 29.09.2011- 2 AZR 523/10).

2 Ca 1138/21

Eine ordentliche Änderungskündigung, die auf eine vor Ablauf der Kündigungsfrist des betreffenden Arbeitnehmers wirksam werdende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zielt, ist nach § 1 Abs. 2, § 2 KSchG sozial ungerechtfertigt (BAG vom 21.09.2006 - 2 AZR 120/06).

Eine ordentliche Kündigung wirke erst zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Daran habe sich auch das Änderungsangebot des Arbeitgebers bei einer ordentlichen Änderungskündigung zu orientieren. Der Arbeitnehmer sei nicht verpflichtet, auf einen Teil der ihm zustehenden Kündigungsfrist zu verzichten und vorzeitig in eine Vertragsänderung mit schlechteren Arbeitsbedingungen (insbesondere eine Lohnminderung) einzuwilligen. Eine solche vorzeitige Änderung der Arbeitsbedingungen habe der Arbeitnehmer auch dann nicht hinzunehmen, wenn das Änderungsangebot im Rahmen einer ordentlichen Änderungskündigung erfolge (BAG vom 21.09.2006 – 2 AZR 120/06).

Das Angebot, dass die Beklagte der Klägerin unterbreitet hat, stellt eine erhebliche Verschlechterung der ursprünglichen Arbeitsbedingungen dar, da die Klägerin ursprünglich in die Entgeltgruppe 7 eingruppiert war, als Reinigungskraft/Hauswirtschaftlerin lediglich in die Entgeltgruppe 2 eingruppiert ist.

Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz hätte jedenfalls eine unveränderte Weiterzahlung der bisherigen Vergütung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist erfordert (BAG vom 21.09.2006 – 2 AZR 120/06).

Eine ordentliche Änderungskündigung, bei der das Änderungsangebot des Arbeitgebers auf eine außerordentliche, d. h. vor Ablauf der Kündigungsfrist des betreffenden Arbeitnehmers wirksam werdende Lohnabsenkung ziele, sei jedenfalls nach § 1 Abs. 2, § 2 KSchG sozial ungerechtfertigt (BAG vom 21.09.2006 - 2 AZR 120/06). Die Sozialwidrigkeit des Angebotes, die Arbeitsbedingungen schon vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu ändern, führt zur Sozialwidrigkeit und damit zur Unwirksamkeit der Kündigung insgesamt (§ 1 Abs. 2, § 2 KSchG). Bei einer Änderungskündigung sind alle vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Vertragsänderungen am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu messen. Enthält das Angebot des Arbeitgebers eine Änderung der bisherigen Arbeitsbedingungen in mehreren Punkten, muss die soziale Rechtfertigung für jeden einzelnen Punkt geprüft werden. Genügt auch nur eine der beabsichtigten Änderungen den Anforderungen nicht, so hat dies die Unwirksamkeit der gesamten Änderungskündigung zur Folge. (BAG vom 21.09.2006 - 2 AZR 120/06).

Die Kündigung vom 24.06.2021 ist deshalb gemäß § 1 Abs. 2, § 2 KSchG sozial ungerechtfertigt. Der Klage war damit stattzugeben.

2 Ca 1138/21

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO, die Entscheidung über die Streitwertfestsetzung auf § 42 Abs. 2 GKG.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte das Rechtsmittel der **Berufung** einlegen.

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel **nicht** gegeben.

Die Berufung kann grundsätzlich eingelegt werden, insofern es sich um eine Rechtsstreitigkeit über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses handelt.

Die Berufung kann in vermögensrechtlichen Streitigkeiten nur eingelegt werden, wenn der Beschwerdewert 600,00 EUR übersteigt oder falls der Beschwerdewert nicht erreicht wird, die Berufung vom Arbeitsgericht, z.B. wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache, zugelassen worden ist.

Die Berufung muss

**innerhalb einer Notfrist von einem Monat
schriftlich bei dem Thüringer Landesarbeitsgericht,
Rudolfstraße 46, 99092 Erfurt**

eingelegt werden.

Darüber hinaus muss die Berufung innerhalb einer Frist von **zwei Monaten schriftlich** begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass bei einer Zustellung durch Niederlegung bei einer Postanstalt die Frist bereits mit der Niederlegung und Benachrichtigung in Lauf gesetzt wird, nicht erst mit der Abholung der Sendung.

Die Einlegung kann auch elektronisch unter Verwendung des elektronischen Rechtsverkehrs erfolgen. **Eine Einlegung mittels einfacher E-Mail ist allerdings nicht zulässig.**

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse ist die Übermittlung als elektronisches Dokument verpflichtend. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nummer 2 Arbeitsgerichtsgesetz zur Verfügung steht.

Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und auf einem zugelassenen elektronischen Übermittlungsweg gem. § 4 Abs. 1 der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) oder
- von der verantwortenden Person signiert und von ihr selbst auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 46 c Abs. 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) eingereicht wird.
- Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und Übermittlungswegen, sowie zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der

ERVV in der jeweils gültigen Fassung. Über das Justizportal des Bundes und der Länder (www.justiz.de) können weitere Informationen über die Rechtsgrundlagen, Bearbeitungsvoraussetzungen und das Verfahren des elektronischen Rechtsverkehrs abgerufen werden. Die Nichtbeachtung dieser Voraussetzungen kann zum Verlust des Rechtsmittels führen.

Die Berufungsschrift und Berufungsbegründung **müssen** von:

1. einer/m zugelassenen Rechtsanwältin/Rechtsanwalt
oder
2. einer Gewerkschaft oder Vereinigung von Arbeitgebern oder einem Zusammenschluss solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder einem Zusammenschluss mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder
oder
3. einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet,

eingereicht werden.

gez. ...
Richterin am Arbeitsgericht