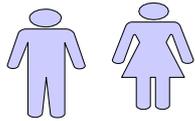
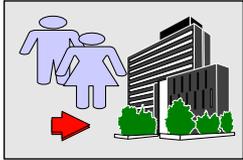


Personelle Einzelmaßnahmen - § 99 BetrVG



Einstellung



neue Arbeitsverhältnisse

Verlängerung befristeter AV

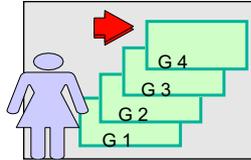
Umwandlung in unbefristete AV

Beschäftigung von Leiharbeitnehmern

AN aus anderen Betrieben im Unternehmen

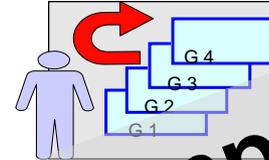
bei leitenden Angestellten
nur Info-Rechte § 105

Eingruppierung



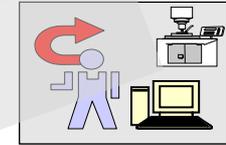
Bei Neueinstellung oder Arbeitsplatzwechsel

Umgruppierung



bei Veränderungen am bisherigen Arbeitsplatz

Versetzung § 95 Abs. 3 BetrVG



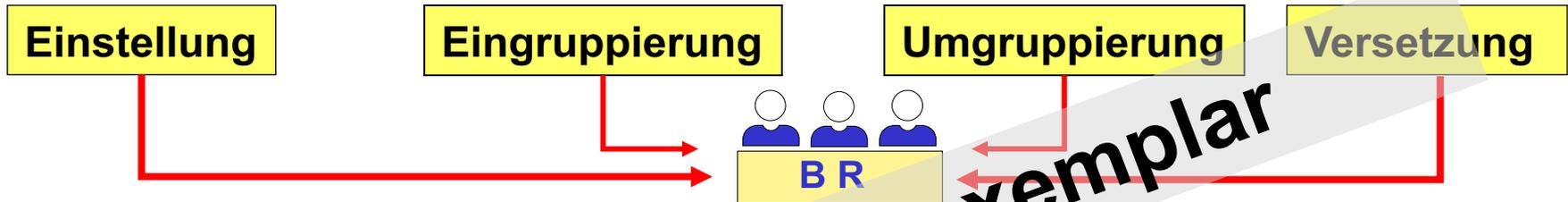
andere Tätigkeit länger als 1 Monat
oder wenn es eine "erhebliche Veränderung der Umstände" gibt

gilt nicht bei "Springern," - Arbeitsvertrag beachten!



Die Beteiligung des BR bei personellen Einzelmaßnahmen § 99 BetrVG

in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten ist vor jeder

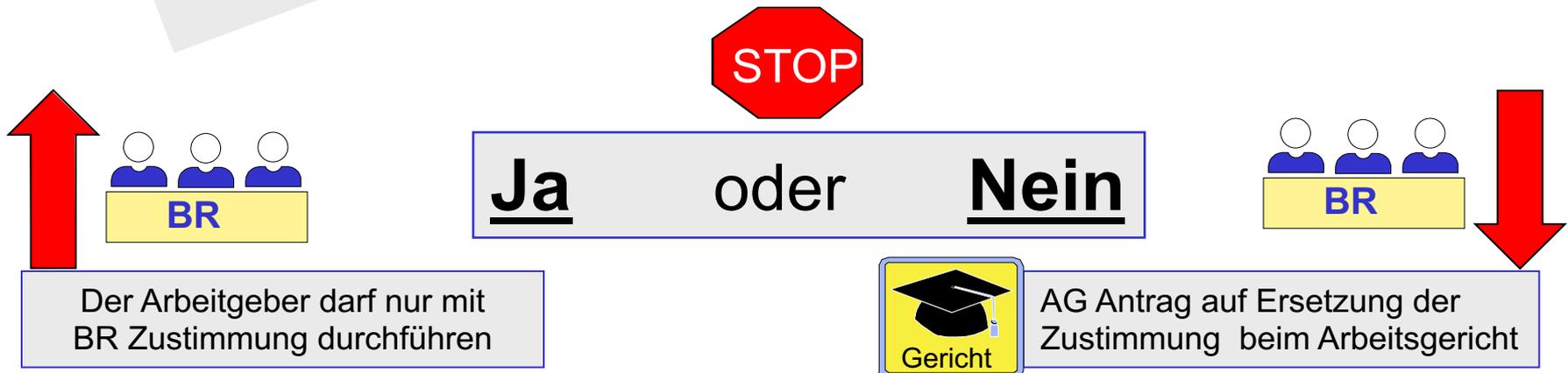


der Betriebsrat zu unterrichten

- über die betroffenen Personen
- über die Auswirkung der geplanten Maßnahme
- über den vorgesehenen Arbeitsplatz
- über die vorgesehene Eingruppierung

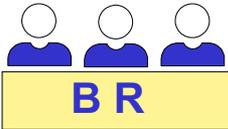


sobi Ansichtsexemplar



Verfahren bei personellen Einzelmaßnahmen

Vorgehen des Betriebsrates nach §§ 99-101 BetrVG



BR

Normale Anhörung

BR verweigert mit Begründung die Zustimmung § 99 Abs. 2 & 3

AG beantragt die Ersetzung der Zustimmung beim ArbG (§ 99 Abs. 4)

Arbeitsgericht



stimmt zu

lehnt ab

Maßnahme kann stattfinden

Vorläufige Maßnahme

AG will Maßnahme vorläufig durchführen - Info an AN (§ 100.1)

Mitteilung an den BR

BR bestreitet die Dringlichkeit (§ 100.2)

AG muss innerhalb von 3 Tagen das Arbeitsgericht anrufen

bestätigt die Dringlichkeit

Maßnahme kann vorläufig Laufen, bis zum Entscheid in der Hauptsache

lehnt die Dringlichkeit ab

Maßnahme endet mit Ablauf von zwei Wochen, falls nicht:

Keine BR Anhörung



AG führt eine Maßnahme ohne BR Anhörung durch

BR erwirkt nach § 101 Aufhebung der Maßnahme

BR beantragt notfalls ein Zwangsgeld

Antrag nach § 23 ist möglich



Verfahren nach § 99 BetrVG

Die normale Unterrichtung § 99 BetrVG
BR verweigert die Zustimmung



BR

BR wird rechtzeitig und umfassend
unterrichtet § 99 Abs. 1



BR

BR verweigert mit Begründung die
Zustimmung § 99 Abs. 2 u. 3

NEIN!

AG beantragt die Festsetzung der Zustimmung
beim ArbG (§ 99 Abs. 4)

Arbeitsgericht

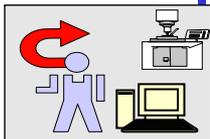
JA!

Stimmt zu



lehnt ab

NEIN!



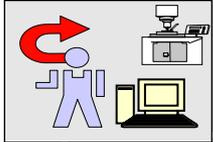
Maßnahme
kann stattfinden

Maßnahme kann
nicht stattfinden



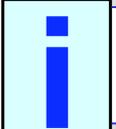
Verfahren nach § 100 BetrVG

Vorläufige personelle Einzelmaßnahme
In dringenden betrieblichen Fällen zur
Sicherstellung betrieblicher Abläufe



AG will Maßnahme
vorläufig durchführen,
Info an AN (§ 100.1)

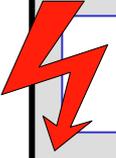
ohne
Wochenfrist!



und unverzügliche
Unterrichtung des BR

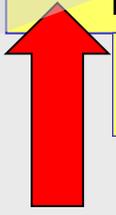


BR



BR bestreitet die
Dringlichkeit (§ 100.2)

AG muss innerhalb
von 3 Tagen das
Arbeitsgericht anrufen



Maßnahme kann vorläufig
laufen bis zum Entscheid
in der Hauptsache

bestätigt die
Dringlichkeit



Gericht

lehnt die
Dringlichkeit ab



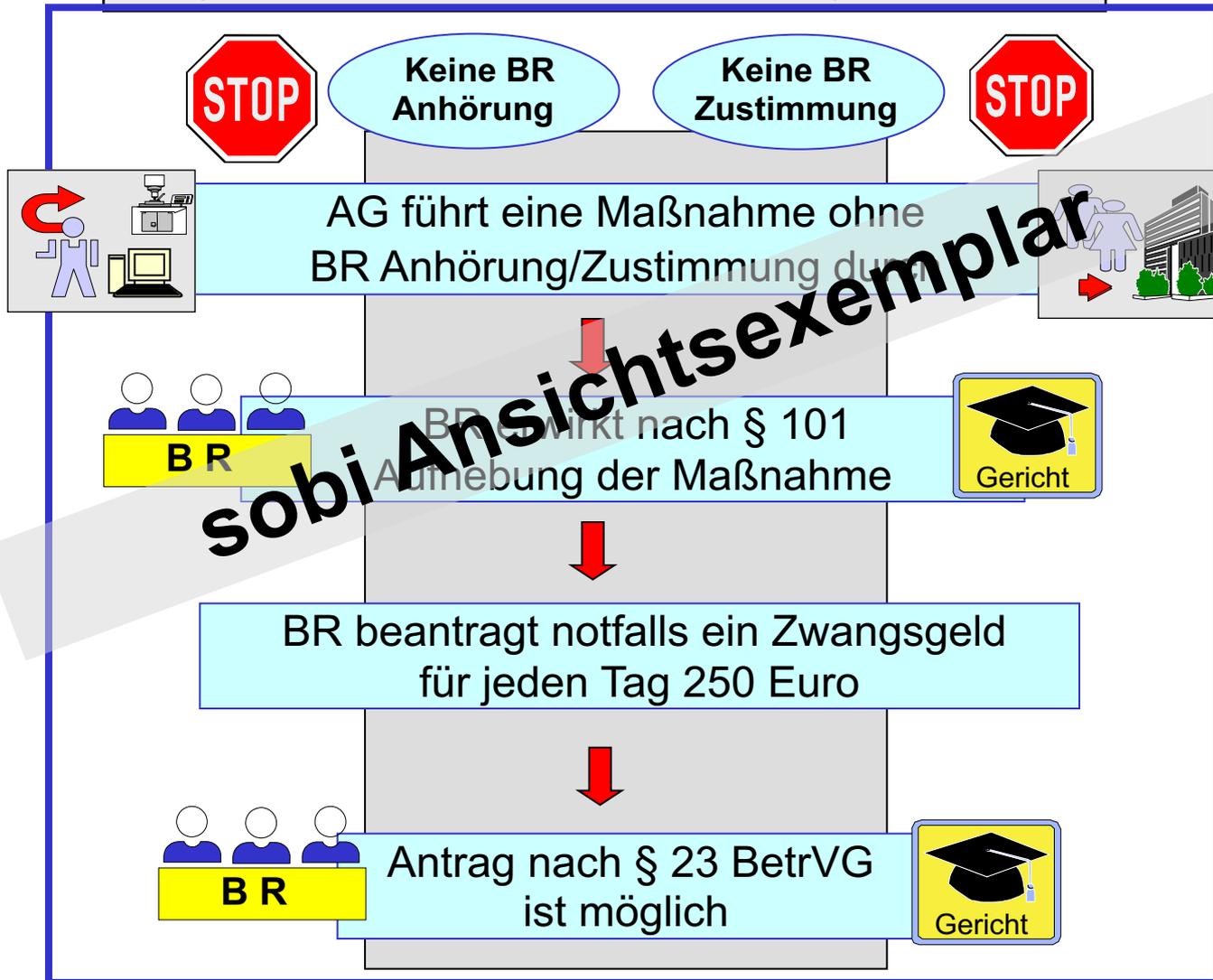
Maßnahme endet mit
Ablauf von zwei Wochen

sobi Ansichtsexemplar



Verfahren nach § 101 BetrVG

Vorgehen des Betriebsrates nach §101 BetrVG



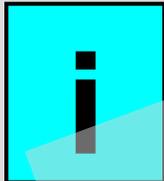
Unterrichtung des Betriebsrates - Form

„...hat der AG den BR vor jeder
Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung
und Einstellung zu unterrichten“

§ 99 Abs.1 BetrVG

Form der Mitteilung:

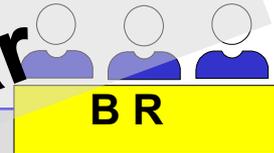
An eine im Betriebsrat
bevollmächtigte Person:



Erst nach Zustimmung
der Mitteilung laufen
die Fristen

sobi Ansichtsexemplar

1. der BR-Vorsitzende
2. im Verhinderungsfall, der/die Stellvertreter/in
3. weitere Mitglieder durch Übertragung
4. ein BR-Mitglied, wenn BR-Vorsitzende/r
und Stellvertreter/in verhindert sind
5. ein beauftragter BR-Ausschuss



schriftlich oder mündlich

während der Arbeitszeit
in den Arbeitsräumen



Die Unterrichtung des Betriebsrates - Inhalt

„...hat der AG den BR vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Einstellung zu unterrichten“

§ 99 Abs.1 BetrVG

Inhalt der Unterrichtung:

Unterrichtung umfassend und rechtzeitig

▶ eine Woche vorher

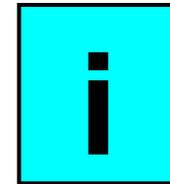
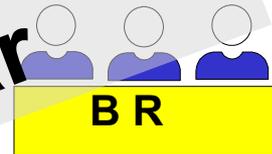
Vorlage der Bewerbungsunterlagen

- ▶ Unterlagen aller Bewerber
- ▶ Gesprächsergebnisse
- ▶ Testergebnisse

Auskunft über die Person der Beteiligten

▶ direkt und indirekt Beteiligte

Auskunft über die Auswirkung der Maßnahme



Erst nach der vollständigen Unterrichtung läuft die Wochenfrist



Der BR kann die Zustimmung verweigern (§ 99 Abs. 2 BetrVG) wenn ...



➔ **Ziff. 1:** gegen ein Gesetz, eine Verordnung, UVV, TV, BV, eine gerichtliche Entscheidung oder behördliche Anordnung verstoßen wird

➔ **Ziff. 2:** gegen eine personelle Auswahlrichtlinie (§ 95 BetrVG) verstoßen wird

➔ **Ziff. 3:** Nachteile für bereits beschäftigte AN zu erwarten sind

Bei unbefristeten Neueinstellungen die Nichtberücksichtigung von befristet Beschäftigten

➔ **Ziff. 4:** Nachteile für den AN entstehen nicht aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt sind

➔ **Ziff. 5:** eine vom BR geforderte Ausschreibung (§ 93 BetrVG) von freien Stellen im Betrieb unterblieben ist

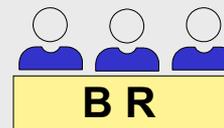
➔ **Ziff. 6:** eine Störung des Betriebsfriedens zu befürchten ist

Durch rassistische oder fremdenfeindliche Aktivitäten

Nein



- nach BR-Beschluss
- innerhalb einer Woche
- Angabe der Gründe
- schriftliche Mitteilung
- mit Unterschrift



Der BR kann die Zustimmung verweigern (§ 99 Abs. 2 BetrVG), wenn ...



➔ **Ziff. 1:** gegen ein Gesetz, eine Verordnung, UVV, TV, BV, eine gerichtliche Entscheidung oder behördliche Anordnung verstoßen wird

➔ **1. Verstoß gegen ein Gesetz z. B:**

1. Dauerhafte Beschäftigung von LeihAN – AÜG
2. Verbot der Beschäftigung von Frauen – MuSchG
3. Verstoß gegen die Prüfpflicht § 164 SGB IX
4. Verstoß gegen Diskriminierungsverbote AGG
5. Nichtbeachtung der BR MBB z.B. der Entgeltordnungen §87 BetrVG

2. Maßnahme ist insgesamt gesetzeswidrig - nicht einzelne Vertragsbestimmungen

➔ **2. Verstoß gegen TV – gilt auch bei einzelvertraglicher Bezugnahme**

1. untertarifliche Bezahlung - Einstellung JA /Eingruppierung NEIN
2. Quotenregelung im TV – z.B. Beschäftigung von LeihAN

➔ **3. Berufsverbote durch Gerichtsentscheidung z.B.**

1. Bei einem Arzt der als Betriebsarzt arbeiten soll

➔ **4. Behördliche Untersagung –**

1. Keine Ausbildung von Azubis, da die fachlichen Voraussetzungen fehlen



Der BR kann die Zustimmung verweigern (§ 99 Abs. 2 BetrVG), wenn ...



➔ **Ziff. 2:** gegen eine personelle Auswahlrichtlinie (§ 95 BetrVG) verstoßen wird

- ➔
1. Prüfung nur bei vorhandener BV oder Regelungsabrede
– nach § 95 Abs.2

➔ **Ziff. 3:** Nachteile für bereits beschäftigte AN zu erwarten sind

- ➔
1. Nichtberücksichtigung befristet Beschäftigter bei unbefristeten Neueinstellungen
 2. eine Kündigung zu befürchten ist – z.B. bei dauerhafter Beschäftigung von LeihAN
 3. oder sonstige Nachteile eintreten,
bei Verschlechterung oder Erschwerung der Arbeitsbedingungen
bei Nichtbeachtung des Wunsches auf Erhöhung oder Absenkung der AZ – TzBfG
- ohne, dass dies aus betrieblichen und persönlichen Gründen gerechtfertigt ist
- Darlegungspflicht des Arbeitgebers**



Der BR kann die Zustimmung verweigern (§ 99 Abs. 2 BetrVG), wenn ...



➔ **Ziff. 4:** Nachteile für den betroffenen AN entstehen, die nicht aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt sind

- ➔
1. Verschlechterung der äußeren Arbeitsbedingungen - Schmutz, Lärm, längere Wege – und der materiellen Arbeitsbedingungen
die nicht aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt sind

➔ **Ziff. 5:** eine vom BR geforderte Ausschreibung (§ 93 BetrVG) von freien Stellen im Betrieb unterblieben ist

- ➔
1. Bezieht sich auf neue Arbeitsplätze
 2. Der BR muss Ausschreibung verlangen und kann die Modalitäten regeln
 3. Bei fehlender Ausschreibung von Teilzeitplätzen

➔ **Ziff. 6:** eine Störung des Betriebsfriedens zu befürchten ist

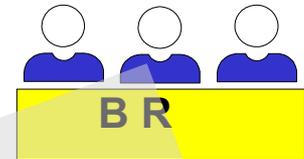
- ➔
1. Bei Verstößen gegen Grundsätze nach § 75 BetrVG
 2. Bei gesetzeswidrigem Verhalten - Tätlichkeiten am Arbeitsplatz, Mobbing etc.
 3. Bei rassistischen & fremdenfeindlichen Verhalten
 4. Es müssen konkrete Tatsachen bekannt sein



Das Vorgehen des Betriebsrats

bei einer personellen Einzelmaßnahme nach § 99 BetrVG

- ➔ Personelle Einzelmaßnahme wird Tagesordnungspunkt
- ➔ BR Sitzung innerhalb einer Woche nach Unterrichtung
- ➔ Prüfung der Unterrichtung
- ➔ Prüfung des Sachverhalts
- ➔ betroffene(n) ArbeitnehmerIn anwesend
- ➔ Beschlussfassung über die Einzelmaßnahme des BR:



längere Frist kann
eingehalten werden

Mögliche Reaktionsmöglichkeiten des BR

BR verweigert die
Zustimmung
(§ 99 Abs. 2 BetrVG)

BR gibt die Zustimmung

BR lässt Frist verstreichen
(gilt als Zustimmung)

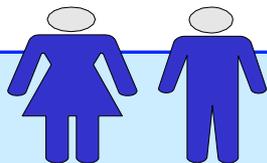
BR Beschluss wird schriftlich mitgeteilt



Einstellungen i. S. des § 99 BetrVG

Einstellungen i. S. des § 99 BetrVG (betriebliche Integration ist entscheidend)

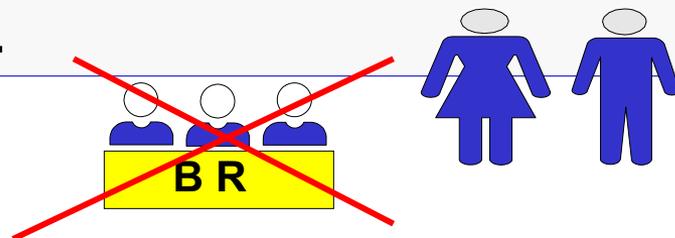
- ➔ Regulär Beschäftigte
- ➔ Befristet Beschäftigte
- ➔ Verlängerung der Befristung
- ➔ Umwandlung in unbefristetes AV
- ➔ Beschäftigung über das vertragliche Alter hinaus
- ➔ ABM-Beschäftigte
- ➔ 1 Euro Jobber
- ➔ Praktikanten
- ➔ Leiharbeitnehmer
- ➔ Strafgefangene
- ➔ Übernahme von Azubis
- ➔ Arbeitszeiterhöhung i. V. mit Stellenausschreibung
- ➔ Datenschutzbeauftragter
- ➔ Freie Mitarbeiter „Scheinselbstständige“
- ➔ Wiedereinstellung



sobi Ansichtsexemplar

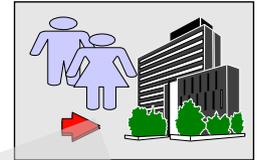
Keine Einstellungen i. S. des § 99 BetrVG

- ➔ Leiharbeiter § 5 Abs. 3
- ➔ Schulpraktikanten
- ➔ Freie Mitarbeiter, „Selbstständige“
- ➔ Übernahmeverpflichtung JAV Mitglied
- ➔ bei Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit
- ➔

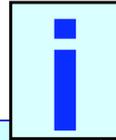


Das BR-Beteiligungsverfahren bei Einstellungen

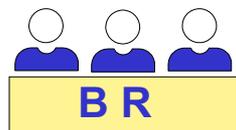
Es geht hier allgemein um die betriebliche Integration von Arbeitskräften



In diesen Punkten hat der BR ein ausführliches Informationsrecht:



- Einsicht in die Bewerbungsunterlagen
- Art und Dauer der Beschäftigung
- vorgesehener Beginn der Beschäftigung
- vorgesehene Eingruppierung
- rechtliche Überprüfung des Arbeitsvertrages



Bei diesen Dingen fehlen dem BR erzwungene Einflussmöglichkeiten:

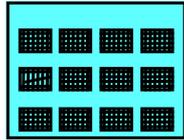
sobi Ansichtsexemplar

- Text der Stellenausschreibung
- Teilnahme am Bewerbungsgespräch
- eigene Gespräche führen
- Auswahl der BewerberInnen
- Abfassung des Arbeitsvertrages
- Teilnahme am Assessment Center

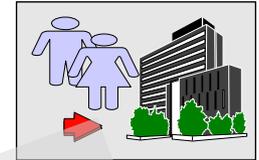


BR-Beteiligung bei Fremdfirmen

Wie der BR den § 99 BetrVG nutzen kann



Die Leiharbeit muss den Bedingungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes entsprechen - AÜG



Vertrag

Der BR hat das Recht auf Überprüfung der Werkverträge und Leiharbeitsverträge!

Bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern muss der BR nach § 99 BetrVG beteiligt werden

Reine Werkverträge?
Keine Mitbestimmung des BR!

Leiharbeit durch Scheinwerkverträge kann unter folgenden Bedingungen vorliegen:

Entscheidend ist das faktische Arbeitsverhältnis:

Betrieb



- Eingliederung in den Betrieb des Entleihers
- Weisungsrecht der betrieblichen Vorgesetzten
- Benutzung betrieblicher Arbeitsgeräte
- Bereitstellung des Arbeitsmaterials
- Nutzung betriebl. Einrichtungen (z. B. Kantine)
- Erfassung von Arbeitszeit und Arbeitsleistung
- Gültigkeit der Betriebs- und Arbeitsordnung

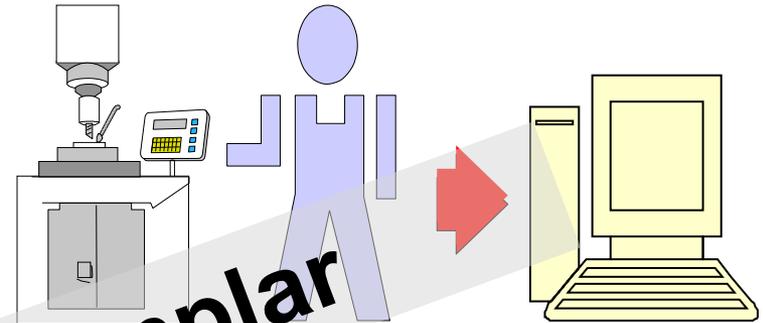


Ausschreibung von Arbeitsplätzen

§ 93 BetrVG



Der BR kann verlangen, dass Arbeitsplätze innerbetrieblich ausgeschrieben werden



Das MBR bezieht sich auf die Art und Weise der Ausschreibung

- ➔ Aushang am "schwarzen Brett" oder
- ➔ Anzeige in Betriebszeitung
- ➔ Anklamierungsfristen und -dauer
- ➔ Substanz der Ausschreibung

- ▣ Bezeichnung der Position
- ▣ Aufgabenbeschreibung
- ▣ Zeitpunkt der Neubesetzung
- ▣ Tarifgruppe



Falls der AG die vom BR verlangte Ausschreibung unterlässt, kann der BR die Zustimmung zu einer externen Einstellung verweigern - § 99 Abs. 2 Ziff. 5



Befristete Arbeitsverhältnisse (Zeitverträge)

Mit Sachgrund...

Ohne Sachgrund...

1

...und Ende mit
kalendarischer
Festlegung

TzBfG § 15

2

...und Ende mit
Zweckerreichung

3

und Ende durch
Kalendarische Festlegung
Grundsätzlich auf zwei
Jahre beschränkt

TzBfG § 14 (2)



Befristete Arbeitsverhältnisse - Zweck

Regelungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

Schriftform

Arbeits-
vertrag

Zweckbefristung § 14 Abs. 1

kann auch für längere
Zeiträume erfolgen

ABER

eine Dauervertretung
ist nicht zulässig



Befristungsgründe

- Vorübergehender Bedarf
- Nach Ausbildung oder Studium
- Vertretungsfälle
- Eigenart der Arbeitsleistung
- Zur Erprobung
- Begründet durch die Person
- Vergütung über Haushaltsmittel
- Gerichtlicher Vergleich

Die sachlichen Befristungsgründe

- müssen zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vorliegen
- nachweisbar sein
- nachprüfbar sein
- müssen die Befristung rechtfertigen

Das Arbeitsverhältnis
endet, wenn der Zweck
erreicht ist. 2 Wochen
vorher Info § 15 Abs. 2



Befristete Arbeitsverhältnisse - Zeit

Regelungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

Zeitbefristung § 14 Abs. 2



Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung



kann bis zur Dauer von zwei Jahren erfolgen **und in dieser Zeit max. 3x verlängert werden**

Ist unzulässig,

wenn mit demselben AG bereits zuvor ein befristetes o. zw. unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat

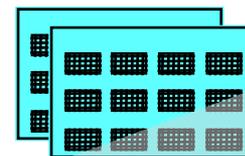


Kündigung nur aus wichtigem Grund (fristlos: § 626 BGB) vorzeitig möglich

Eine fristgerechte Kündigung muss einzelvertraglich vereinbart werden
§ 15 Abs. 3

Arbeitsvertrag

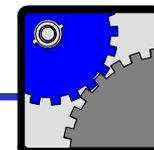
Schriftform



sobi Ansichtsexemplar



§ 14 Abs. 3



Ausnahme:

bei älteren AN (über 52 Jahre) ist die Befristung ohne Sachgrund zulässig

wenn

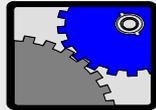
- Befristungsdauer 5 Jahre nicht überschreitet
- Vorher 4 Monate arbeitslos
- Bezug von Transferkurzarbeitergeld
- Teilnahme an einer geförderten Beschäftigungsmaßnahme

wenn

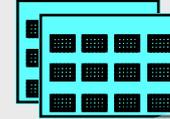


Befristete Arbeitsverhältnisse - Entfristung

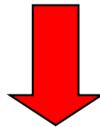
Zulässigkeit der Befristung kann mit einer Entfristungsklage gerichtlich geprüft werden mit einer



Zeitbefristung



Zweckbefristung



TzBfG § 16

TzBfG § 17



Wenn die Befristung unzulässig ist, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet

Feststellung (§ 17 TzBfG – innerhalb 3 Wochen!) nach Ende



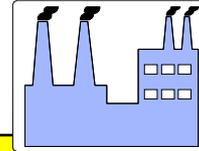
Wenn der AN nach Ende der Frist Arbeit fortsetzt und AG nicht unverzüglich widerspricht - Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Wenn die Befristung unzulässig war, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet



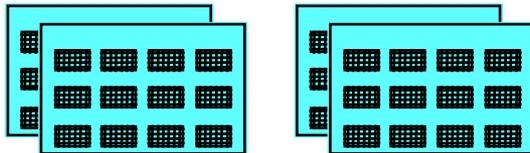
Befristung bei Unternehmensneugründungen

§ 14 Abs. 2a TzBfG

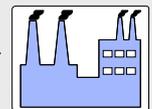
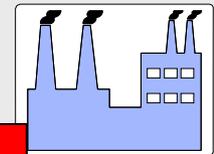
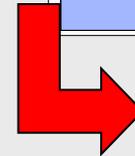


- In den ersten **vier** Jahren nach einer Unternehmensgründung ist eine (sachgrundlose) Befristung möglich

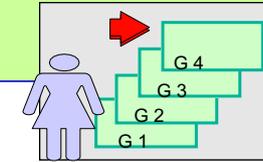
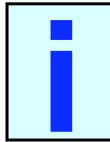
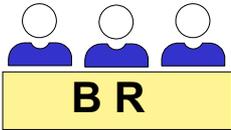
- Arbeitsverträge dürfen ohne weiteren Grund kalendermäßig befristet werden
- Verträge können mehrfach verlängert werden



Gilt auch bei Neugründung eines Unternehmens in Folge einer Umstrukturierung eines Unternehmens oder Konzerns



Das BR-Beteiligungsverfahren bei Eingruppierungen



Der BR übt hier eine „Richtigkeitskontrolle“ aus

⇒ Eingruppierung nach

- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Betrieblicher Richtlinie



⇒ Es muss eine Vergütungsordnung bestehen
BV abschließen nach § 87 Abs. 1 Ziff. 10

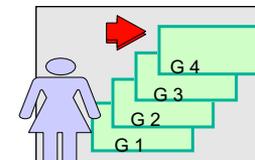
⇒ Gilt auch bei geringfügig Beschäftigten

⇒ Gilt auch für AT Angestellte, wenn eine
⇒ Vergütungsordnung besteht
⇒ § 87 Abs. 1 Ziff. 10

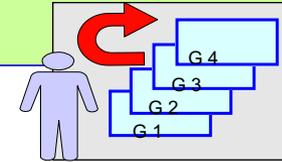
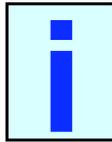
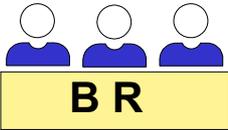
⇒ Verweigerung einer zu hohen Vergütung ist zulässig

sobi Ansichtsexemplar

- das geht auch:
Zustimmung zur Einstellung, aber keine Zustimmung zur Eingruppierung
- Der Beschäftigte kann die Eingruppierung im Urteilsverfahren überprüfen lassen



Das BR-Beteiligungsverfahren bei Umgruppierungen

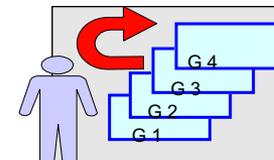


Der BR übt hier eine „Richtigkeitskontrolle“ aus

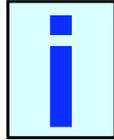
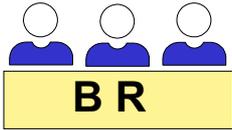
- Es geht um Neu-Eingruppierung
- Jede Änderung in die
 - tarifliche oder
 - betriebliche Entgeltstruktur
- Bei Änderung der Tätigkeit
- Bei Änderung der Wertigkeit
- Bei Änderung der Vergütungsordnung
- Bei Teilung einer Gehaltsgruppe
- Bei Aufstieg in AT Bereich
- Bei Abstieg in TV Bereich

sobi Ansichtsexemplar

- Bei einzelvertraglichen Abmachungen zwischen AN/AG kein BR MBR
- Der Beschäftigte kann die Veränderung im Urteilsverfahren überprüfen lassen



Das BR-Beteiligungsverfahren bei Versetzungen



Was der Betriebsrat wissen muss:

Dauer der geänderten Beschäftigung
geplanter Beginn dieser Beschäftigung
Art und Umstände der anderen Arbeit
Folgen auf Einkommen und Arbeitszeit

Weiter ist zu prüfen:

Wie sieht der Arbeitsvertrag des AN aus?
Wird der AN bzw. andere benachteiligt?
Liegt eine Änderungskündigung vor?
Dann auch Beteiligung nach § 102 BetrVG

Die Beteiligung des BR ist
unabhängig von der
Meinung der Betroffenen!

Arbeits-
vertrag

Versetzung nach § 95 Abs. 3 BetrVG

Ist die andere Tätigkeit für
länger als einen Monat geplant?
Liegt eine "erhebliche Verän-
derung der Arbeitsumstände" vor?

**Achtung: gilt nicht
bei "Springer" –
Arbeitsvertrag!**

Arbeits-
vertrag



Die 3 Ebenen einer Versetzungen

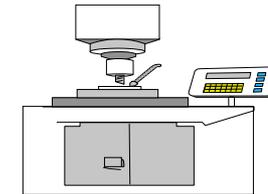
1. Ebene - die individualrechtliche

- ➔ Arbeitsvertrag = Direktionsrecht
- ➔ Änderungsvertrag = einvernehmlich
- ➔ Änderungskündigung = einseitig durch AG

Arbeits-
vertrag

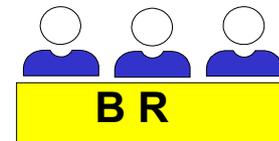
2. Ebene – die tatsächliche

- ➔ der Vollzug der Versetzungsregel
- ➔ Aufnahme einer neuen Tätigkeit
- ➔ Wechsel des Arbeitsbereichs



3. Ebene – die betriebsverfassungsrechtliche

- ➔ Zustimmung nach § 99 BetrVG
- ➔ bei der tatsächlichen Zuweisung
- ➔ auch bei Zulässigkeit durch AV

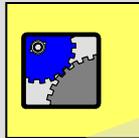


Versetzungen = neuer Arbeitsbereich

Versetzungen i. S. des § 99

Neuer Arbeitsbereich

- ➔ räumlich
- ➔ technisch
- ➔ organisatorisch

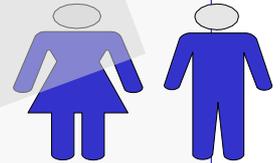


Das Gesamtbild der Tätigkeit muss sich erheblich ändern

Keine Versetzungen i. S. des § 99

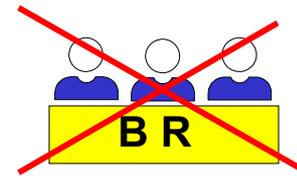
➔ Umsetzungen

- ➔ andere Arbeitsbereiche
- ➔ bis zu einem Monat
- ➔ ohne erhebliche Veränderungen



➔ Suspendierung

➔

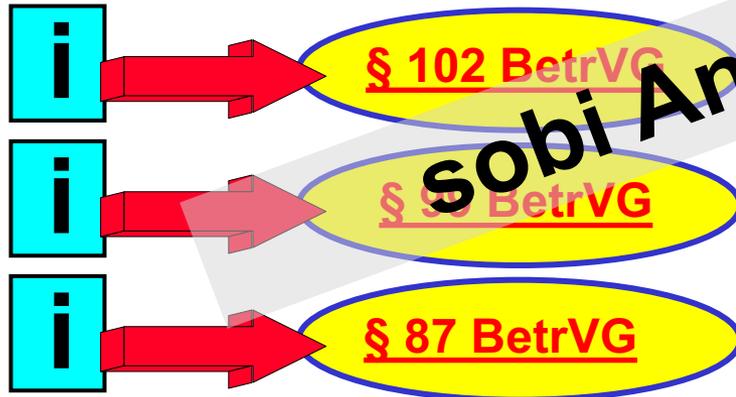


Die Änderungskündigung

Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen z. B.

BR – Beteiligung nach

§§ BetrVG



- ◆ Neuer Arbeitsbereich
- ◆ Neue Arbeitszeiten
- ◆ Neue Tätigkeit im bisherigen Arbeitsbereich
- ◆ Neue Entgeltgruppe



Das ist zu beachten:

- ⇒ Nach Ablauf der Kündigungsfrist gelten die neuen Vertragsbedingungen
- ⇒ Annahme unter Vorbehalt ist möglich
- ⇒ Änderungsschutzklage ist möglich
- ⇒ Bei Ablehnung der neuen Bedingungen Wandlung in Beendigungskündigung

