

Änderungskündigung Teil 1: Das Angebot neuer Arbeitsbedingungen / ARAG Experten zum Arbeitsrecht

Egal, ob es um neue Aufgaben, eine neue Vergütung oder neue Arbeitszeiten geht: Möchte Ihr Arbeitgeber Ihren Arbeitsvertrag ändern, muss er eine Änderungskündigung aussprechen. Dabei handelt es sich um eine Kündigung, die mit dem Angebot verbunden ist, das Beschäftigungsverhältnis zu neuen Bedingungen fortzusetzen - manchmal auch zu Ihrem Nachteil. ARAG Experten informieren über die Voraussetzungen einer Änderungskündigung.

Warum gibt es Änderungskündigungen?

Ihr Chef hat das Recht, Ihre vertragliche Leistungspflicht hinsichtlich Arbeitsaufgaben, Arbeitszeit und Arbeitsort zu konkretisieren. Das nennt sich „Direktionsrecht“. Je genauer allerdings im Arbeitsvertrag festgelegt ist, woran Sie sich zu halten haben und welche Vergütung und Leistungen Sie im Gegenzug erhalten, desto kleiner ist der Spielraum für Ihren Arbeitgeber, Ihnen Anweisungen zu geben. Ist zum Beispiel Ihr Aufgabengebiet im Vertrag konkret definiert, kann Ihr Arbeitgeber Ihnen nicht einfach gegen Ihren Willen eine andere Aufgabe zuweisen. Es sei denn, er spricht eine Änderungskündigung aus. In diesem Fall wird das Arbeitsverhältnis innerhalb der vereinbarten Kündigungsfrist gekündigt, gleichzeitig aber dessen Fortsetzung angeboten - zu geänderten Bedingungen. Damit zielt die Änderungskündigung immer auf arbeitsvertragliche Inhalte ab. Beruhigend zu wissen: An eine rechtswirksame Änderungskündigung sind strenge Vorgaben geknüpft!

Wann ist eine Änderungskündigung erforderlich?

Das ist Chefsache: Ihr Vorgesetzter will etwas ändern, das Ihre Arbeit betrifft? Dazu hat er oftmals das Recht - auch ohne vorherige Änderungskündigung. Diese ist nämlich nicht nötig, wenn er die gewünschte Änderung auch auf anderem Weg erreichen kann, zum Beispiel durch Weisung. Eine Änderungskündigung ist unter anderem nicht notwendig bei:

- Rücknahme der Erlaubnis zum Musikhören bei der Arbeit
- Zuweisung eines anderen Kunden zur Betreuung
- Festlegung neuer Pausenzeiten

In folgenden Fällen ist eine Änderungskündigung meist erforderlich:

- Kürzung von Gehalt oder übertariflichen Zulagen
- Veränderung des Aufgabenbereichs
- Versetzung in eine andere Stadt (auch bei Umzug des Unternehmens)

Selbstverständlich dürfen Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Arbeitsvertrag im Einvernehmen inhaltlich ändern. Ganz ohne Änderungskündigung. In der Arbeitswelt ist das gelebte Praxis. Sind sich beide Parteien einig, werden die Änderungen des Arbeitsvertrags in einem sogenannten Änderungsvertrag verbindlich festgehalten.

Voraussetzungen für eine Änderungskündigung

Das Arbeitsrecht schützt die Interessen des Arbeitnehmers besonders. Deshalb muss Ihr Chef der Änderungskündigung als milderes Mittel stets Vorrang vor der sogenannten Beendigungskündigung geben. So bezeichnet man im Arbeitsrecht die klassische Kündigung, bei der das Arbeitsverhältnis zum festgelegten Termin endet. Wenn es also durch eine Änderungskündigung möglich gewesen wäre, Sie weiter zu beschäftigen, ist die Beendigungskündigung sozial ungerechtfertigt - und damit unwirksam. Zudem müssen die geänderten Bedingungen zumutbar, verhältnismäßig und im neuen Arbeitsvertrag klar bezeichnet sein. Damit zweifelsfrei deutlich wird, welcher Vertragsinhalt künftig maßgeblich ist. Auch formelle Kriterien sind zu erfüllen. So hat eine Änderungskündigung in Schriftform

zuzugehen (§ 623 BGB). Das neue Vertragsangebot muss zeitlich zusammen mit der Kündigung erfolgen, die in der Regel innerhalb der ordentlichen Kündigungsfrist zugehen muss. Und falls es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat gibt, ist dieser zuvor anzuhören.

Änderungskündigung erhalten - was jetzt?

Grundsätzlich haben Sie drei Möglichkeiten, auf eine Änderungskündigung zu reagieren:

Sie können den neuen Arbeitsvertrag akzeptieren, ihn ablehnen und Kündigungsschutzklage erheben oder das neue Vertragsangebot unter Vorbehalt annehmen. Bitte handeln Sie nicht überstürzt, sondern wägen Sie Ihre Optionen sorgfältig ab – am besten gemeinsam mit einem Anwalt für Arbeitsrecht. Er prüft die Änderungskündigung für Sie auf deren Wirksamkeit und berät Sie individuell zum weiteren Vorgehen. Was Sie wissen sollten: Lehnen Sie das Angebot Ihres Arbeitgebers ab, zu geänderten Bedingungen weiterzuarbeiten, wandelt sich die Änderungskündigung in eine Beendigungskündigung um. Das Beschäftigungsverhältnis endet dann zum Ablauf der Kündigungsfrist.

Pressekontakt:

Brigitta Mehring
Telefon: 0211 / 963 - 2560
Fax: 0211 / 963 - 2025
E-Mail: brigitta.mehring@arag.de

Unternehmen

ARAG SE
ARAG Platz 1
40472 Düsseldorf

Internet: www.arag.de