

„Alles neu macht der Mai“ – Vertragsänderungen und Änderungskündigungen

Jahrzehntelang der gleiche Job? Heute gehören berufliche Veränderungen zum Arbeitsalltag. Dabei muss es nicht immer ein Firmenwechsel sein. Vertragsänderungen und Änderungskündigungen geben Arbeitnehmern wie Arbeitgebern Spielraum, um wesentliche Bedingungen neu auszuhandeln.

Ältere Arbeitnehmergenerationen feierten im Laufe ihres Arbeitslebens noch 30- oder gar 40-jährige Betriebszugehörigkeiten – mit offiziellen Dankesworten der Firmenleitung, einer Gratifikation und einem Fläschchen Sekt. Wer einen sicheren Arbeitsplatz ergattern konnte, setzte alles daran, diesen auch zu halten. Heute sind berufliche Veränderungen an der Tagesordnung. Alle vier Jahre wechseln die Deutschen im Durchschnitt den Job. Doch auch innerbetrieblich gibt es mittlerweile mehr Spielraum für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, um flexibel auf neue Marktbedingungen reagieren zu können oder gute Mitarbeiter mit individuellen Rahmenbedingungen im Unternehmen zu halten. Über eine Vertragsänderung oder Änderungskündigung können diese neu ausgehandelt werden. Wir erklären, was es zu beachten gilt:

Wann muss ein Arbeitsvertrag geändert werden?

„Ein Arbeitsvertrag muss dann geändert werden, wenn die ursprünglich ausgehandelten Bedingungen wie zum Beispiel das Gehalt, Position und Tätigkeiten oder der Arbeitsort geändert werden sollen – sei es auf Verlangen des Arbeitgebers, des Arbeitnehmers oder auf Wunsch beider Parteien. Natürlich können die Änderungen auch mündlich vereinbart werden, sie gelten – mit Ausnahme einer Befristung – auch ohne schriftliche Vereinbarung. Allerdings verlangt das Nachweisgesetz, dass eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen ist.“

Wann sollte ein Arbeitnehmer auf eine Änderung des Arbeitsvertrages bestehen?

„Ein Arbeitnehmer sollte dann auf die Änderung des Arbeitsvertrages bestehen, wenn sich Bedingungen zu seinen Gunsten ändern, z. B. mehr Urlaub, höheres Gehalt. Dies ist aus Beweis Zwecken in jedem Fall sinnvoll. Die Gründe einer Vertragsänderung sind vielfältig, so zum Beispiel wenn auf Wunsch des Arbeitnehmers die Arbeitszeit reduziert werden soll oder eben eine Gehaltserhöhung verhandelt wurde.“

Was kann der Arbeitgeber einseitig ändern und was bedarf einer Änderung mittels Vertragsänderung oder gar Änderungskündigung?

„Der Arbeitgeber kann durch das ihm zustehende Direktionsrecht einen Arbeitsvertrag unter gewissen Voraussetzungen in Teilbereichen einseitig ändern. Laut Gewerbeordnung hat er das

Weisungsrecht in Bezug auf Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung, wenn diese Bedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Gesetz festgelegt sind. Allerdings hat die Ausübung des Weisungsrechts nach billigem Ermessen zu erfolgen. Das heißt, die beiderseitigen Interessen müssen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls angemessen abgewogen werden.

Sind also z. B. im Arbeitsvertrag die Tätigkeit, der Arbeitsort und die Arbeitszeit schon konkret festgelegt, so können diese Bedingungen nicht einseitig geändert werden. Dies ist nur möglich, wenn sich der Arbeitgeber die Änderung im Rahmen billigen Ermessens ausdrücklich vorbehalten hat. Je weniger also der Arbeitsvertrag regelt, umso freier ist der Arbeitgeber.

Enthält der Vertrag jedoch konkrete Arbeitsbedingungen und wurde kein Änderungsvorbehalt vereinbart oder hat der Arbeitgeber sein Ermessen nicht fehlerfrei ausgeübt, kann er nicht von seinem Direktionsrecht Gebrauch machen. Dann bedarf es einer Vertragsänderung, um die gewünschte Veränderung herbeizuführen. Diese kann einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer zusammen durch einen Änderungsvertrag herbeigeführt werden oder muss – wenn der Arbeitnehmer dazu nicht bereit ist – über eine sog. Änderungskündigung erfolgen.“

Was ist der Unterschied zwischen Änderungsvertrag und Änderungskündigung?

„Ein Änderungsvertrag wird einvernehmlich zwischen den Arbeitsvertragsparteien geschlossen und ändert den Inhalt des Arbeitsvertrages im vereinbarten Umfang ab dem vereinbarten Änderstermin. Eine Änderungskündigung erfolgt einseitig seitens des Arbeitgebers, wenn er den Arbeitsvertrag ändern will, dies aber nicht einseitig im Rahmen des Weisungsrechts vornehmen kann und der Arbeitnehmer nicht zum Abschluss eines Änderungsvertrages bereit ist. Die Änderungen wirken dann nach Ablauf der Kündigungsfrist.“

Erhält der Arbeitnehmer mit der Änderungskündigung gleichzeitig ein neues Angebot?

„Eine Änderungskündigung bedeutet, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zwar kündigt, aber in diesem Zusammenhang die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Konditionen anbietet. Kündigung und Angebot müssen zusammen erfolgen. Es muss bereits mit dem Angebot klar und bestimmt sein, zu welchen neuen Bedingungen das Arbeitsverhältnis fortgeführt werden soll. Der Arbeitnehmer muss ohne weiteres mit ja oder nein antworten können. Laut Kündigungsschutzgesetzes muss eine Änderungskündigung allerdings aus dringenden betriebsbedingten, personen- oder verhaltensbedingten Gründen sozial gerechtfertigt sein.“

Welche Möglichkeiten hat der Arbeitnehmer, auf eine Änderungskündigung zu reagieren?

„Der Arbeitnehmer hat drei Möglichkeiten auf die Änderungskündigung zu reagieren:

Zum einen kann der Arbeitnehmer das Angebot annehmen. Die Annahme sollte innerhalb von drei Wochen erfolgen, da ansonsten das Änderungsangebot als abgelehnt gilt. Mit der Annahme wird das Arbeitsverhältnis zu den neuen Bedingungen ab dem Zeitpunkt fortgeführt, zu dem die Kündigung gewirkt hätte.

Zum anderen kann der Arbeitnehmer das Angebot ablehnen. Dadurch wird die Änderungskündigung eine Beendigungskündigung und kann innerhalb von drei Wochen mit der Kündigungsschutzklage angegriffen werden.

Als dritte Möglichkeit kann der Arbeitnehmer das Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial gerechtfertigt ist und entsprechend Klage erheben. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer die neuen Arbeitsbedingungen nach Ablauf der Kündigungsfrist nur insoweit akzeptiert, bis ein Gericht über die Wirksamkeit der Änderung entschieden hat. Der Vorbehalt muss innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens aber innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung erklärt werden, also beim Arbeitgeber eingehen. Arbeitnehmer sollten darauf achten, den Vorbehalt per Boten oder unter Zeugen zuzustellen, um den Zugang nachweisen zu können. Innerhalb gleicher Frist hat dann auch die Änderungsschutzklage zu erfolgen.“