



# Änderungskündigung

von Dr. Marcus Soiné  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz  
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Nicht immer greift der Arbeitgeber zu dem schärfsten arbeitsrechtlichen Instrument, der Beendigungskündigung. Manchmal geht es ihm vielmehr um einzelne Vertragsbestandteile, die geändert, angepasst oder unternehmensweit angeglichen werden sollen. Arbeitsrechtlich ist die sog. Änderungskündigung ein geeignetes Instrument hierzu. Wie sie im Detail funktioniert und welche Reaktionsmöglichkeiten es gibt, wird in diesem Artikel untersucht.

## 1. Ausgangssituation

In der Arbeitswelt gibt es ständig Veränderungen, auf die sich die Unternehmen und Unternehmer einstellen müssen. Nicht immer geht es steil bergauf. Gerade in Krisenzeiten und schwer umkämpften Märkten, kann die Notwendigkeit entstehen, einmal zugesagte Gehaltsbestandteile oder andere arbeitsvertragliche Annehmlichkeiten für alle Beschäftigten einzuschränken oder temporär einzustellen.

Auch die umgekehrte Situation, dass Unternehmen durch Zukäufe anderer Betriebe wachsen und in den übernommenen Betrieben andere Arbeitsbedingungen vorherrschen, kann Anlass für vereinheitlichende Maßnahmen sein.

## 2. Rechtsnatur

Die Änderungskündigung besteht formaljuristisch aus einer unbedingten Kündigung, verbunden mit dem Angebot, einen neuen Arbeitsvertrag mit anderen Bedingungen abzuschließen.

Kann in der eingangs beschriebenen Situation keine einvernehmliche Lösung mit den betroffenen Arbeitnehmern gefunden werden, sind diese also nicht alle bereit, entsprechende Änderungsverträge zu schließen, stellt die Änderungskündigung eine adäquate Möglichkeit dar, einzelne Punkte des Arbeitsvertrages zu verändern und damit insgesamt anzugleichen, sei es aus wirtschaftlich notwendigen Gründen, sei es

um innerhalb des Gesamtunternehmens einheitliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

### **3. Rechtliche Wirkung und Reaktionsmöglichkeiten**

Da die Änderungskündigung aus den beschriebenen beiden Komponenten besteht, treten für sich genommen auch die Wirkungen der einzelnen Komponenten ein. Konkret bedeutet dies, dass das Arbeitsverhältnis, wie es im Zeitpunkt des Zuganges der Änderungskündigung bestanden hat, nach Ablauf der einzuhaltenden Kündigungsfrist beendet wird. Sofern jedoch das gleichzeitig unterbreitete Angebot angenommen wurde, besteht das Arbeitsverhältnis ab dem Ende der Kündigungsfrist zu geänderten Bedingungen weiter fort. Nicht berührt wird durch diese Konstruktion die Betriebszugehörigkeit.

Neben dieser Reaktion, also das Angebot auf Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages unbedingt anzunehmen, kann dieses auch ausdrücklich abgelehnt und die Kündigung einer gerichtlichen Kontrolle unterzogen werden. Wird in diesem Falle die Wirksamkeit der Kündigung festgestellt, wäre das Arbeitsverhältnis endgültig beendet.

Um diese schwere Folge zu vermeiden, dem Arbeitnehmer jedoch auch den verfassungsrechtlich geschützten effektiven Rechtsschutz zukommen zu lassen, besteht alternativ die Möglichkeit, das Änderungsangebot unter Vorbehalt einer gerichtlichen Prüfung anzunehmen. Erweist sich in diesem Fall das Änderungsangebot als sozial gerechtfertigt und der Kündigungsteil damit als wirksam, bestünde das Arbeitsverhältnis zumindest unter geänderten Bedingungen weiter fort.

Wie bei der ordentlichen Kündigung auch, muss eine Klage jedoch innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung eingereicht werden, um eine gerichtliche Prüfung zu ermöglichen.