

SIE SIND UNS WICHTIG!

Haben Sie Fragen, die der BVpta für Sie beantworten könnte? Dann schreiben Sie uns – wir greifen das Thema auf. Umschau Zeitschriftenverlag GmbH, DIE PTA IN DER APOTHEKE, Tara Boehnke, Marktplatz 13, 65183 Wiesbaden, oder per E-Mail an ts.boehnke@uzv.de. Der BVpta berät und unterstützt seine Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich auch unter www.bvpta.de.

EINE ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG – WIE GEHEN SIE DAMIT UM?

Eigentlich ist eine Änderungskündigung auch eine Form der Kündigung. Aber hierbei soll der Arbeitnehmer nicht vor die Tür gesetzt, sondern zu geänderten Konditionen weiterbeschäftigt werden.

Nach der gesetzlichen Definition handelt es sich also um eine Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses, die jedoch mit dem Angebot verbunden ist, dieses unter anderen Bedingungen fortzusetzen. Eine Änderungskündigung kommt immer dann zum Einsatz, wenn der Arbeitgeber den Inhalt eines Arbeitsvertrages ändern möchte, zum Beispiel bezogen auf die Arbeitszeit, den Ort oder die Bezahlung.

Meist sind die neuen Konditionen nicht gerade vorteilhaft für den Arbeitnehmer. Typische Anlässe sind oftmals weniger Gehalt, Streichung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, geänderte Arbeitszeiten sowie ein neuer Arbeitsort. Manchmal versuchen Arbeitgeber aber auch mit einer Änderungskündigung sogenannte krankheitsbedingte oder betriebsbedingte Kündigung zu vermeiden. Es muss also nicht immer zwingend nachteilig sein.

Allgemein gilt, dass Änderungen eines Arbeitsvertrags immer eine Zustimmung beider Seiten benötigen, ohne die Zustimmung als Arbeitnehmer sind diese also erst einmal nicht möglich. Zumal man als Arbeitnehmer wenig Interesse hat, schlechteren Konditionen zuzustimmen. Genau hier hat der Arbeitgeber aber nun die Möglichkeit eine Änderungskündigung zu nutzen.

Dafür gelten strenge gesetzliche Vorgaben, es müssen Gesetze und Tarifvereinbarungen eingehalten werden und ebenso sozial gerechtfertigt sein. Es dürfen keine übertriebenen, unnötigen Änderungen enthalten sein. Zudem muss der besondere Kündigungsschutz eingehalten werden. Dazu zählen Schwangere oder schwerbehinderte Mitarbeiter. Die formalen Bedingungen wie die Einhaltung der Kündigungsfristen, die Schriftform oder die Zustellungsart müssen ebenfalls Beachtung finden. Man sollte also ganz genau prüfen, ob die Änderungskündigung wirklich in dieser Form möglich ist, in der Praxis sind sie oftmals unwirksam.

Wenn der Arbeitgeber eine Änderungskündigung vorlegt, hat der Arbeitnehmer erstmal die Möglichkeit, sich innerhalb von drei Wochen zu entscheiden, ob er die Änderung akzeptiert und unterschreibt. Dann läuft das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung

weiter. Er kann das Angebot des Arbeitgebers aber auch ablehnen, dann gilt das Arbeitsverhältnis als fristgerecht gekündigt.

Eine weitere Möglichkeit ist es, die Änderungskündigung „unter Vorbehalt anzunehmen“, und die Zulässigkeit durch ein Gericht prüfen lassen. Dazu muss beim Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage eingereicht werden. Diese muss innerhalb einer Frist von drei Wochen erhoben werden. Ein Vorteil dieser Vorgehensweise: Wenn man vor Gericht verliert, bleibt das Arbeitsverhältnis zu den neuen Konditionen bestehen, da man der Änderungskündigung ja zunächst einmal zugestimmt hat. Hat der Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist, die kürzer als drei Wochen ist, muss die Annahme unter Vorbehalt innerhalb der verkürzten Frist erfolgen. Zudem müssen Arbeitnehmer schon zu den neuen Bedingungen arbeiten, solange der Rechtsstreit nicht entschieden ist. ■



© Schwarz

Bettina Schwarz
BVpta,
Geschäftsführerin