

# Der richtige Umgang mit der Änderungs- kündigung

Im Arbeitsvertrag ist festgeschrieben, wann ich wo wieviel und zu welchen Konditionen arbeite. Die Arbeitsbedingungen können vom Arbeitgeber nicht ohne Weiteres einseitig geändert werden, obwohl aus seiner Sicht Änderungen erforderlich sein können. Zwar kann der Arbeitgeber die Verkäuferin anweisen, dass sie morgen nicht in der Filiale in Mitte, sondern in der Filiale in Charlottenburg arbeiten soll, aber wenn es um wesentliche Veränderungen des Vertrages geht, muss der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aussprechen.

Wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter nur noch 30 Stunden sinnvoll beschäftigen kann und nicht mehr 40 Stunden, so kann er nicht teilweise kündigen. Eine solche Teilkündigung ist nicht zulässig. Eine vielmehr erforderliche Änderungskündigung bedeutet die „Komplettkündigung“ des alten Arbeitsvertrages verbunden mit einem neuen Vertragsangebot, das heißt der Arbeitgeber beseitigt einseitig den 40-Stunden-Vertrag und bietet einen 30-Stunden-Vertrag neu an.

Die Wirksamkeit der Beendigung des alten Vertrages richtet sich nach den Allgemeinen Kündigungsregelungen, es müssen also Fristen beachtet werden und möglicherweise eine „Sozialauswahl“ erfolgen. Der Arbeitnehmer reagiert richtig, wenn er der Änderungskündigung unter Vorbehalt zustimmt. Dann geht er das geringste Risiko ein und kann die Kündigung gerichtlich überprüfen lassen, ohne nachher ganz auf der Straße zu stehen. Er muss nur die dreiwöchige Klagefrist einhalten.

Infos: Anwaltskanzlei Dr. Zacharias  
Volmerstraße 5, 12489 Berlin-Adlershof  
Tel.: 6392-4567