

JavaScript scheint in Ihrem Browser deaktiviert zu sein. Bitte aktivieren Sie JavaScript, um alle Vorteile unserer Webseite nutzen zu können.

Sollte Ihnen dies nicht möglich sein, würden wir uns freuen, wenn Sie uns Ihre Erfahrungen ohne JavaScript an info@123recht.net mitteilen.

Änderungskündigung des Arbeitgebers: Sinn und Zweck und Abgrenzung zur Weisung

VON RECHTSANWALT ALEXANDER BREDERECK

2.11.2017 | Ratgeber - Arbeitsrecht

Mehr zum Thema: [Arbeitsrecht](#), [Änderungskündigung](#), [Arbeitgeber](#), [Arbeitnehmer](#), [Arbeitgeber](#), [Weisung](#)



Was ist eine Änderungskündigung?

Eine Definition der Änderungskündigung kann man dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in § 2 entnehmen. Es handelt sich demnach um eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses verbunden mit dem Angebot an den Arbeitnehmer, dieses – und das ist entscheidend – zu geänderten Bedingungen fortzusetzen.

Wozu eine Änderungskündigung?

Will der Arbeitgeber die Beschäftigungsbedingungen eines Arbeitnehmers verändern, der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz genießt, kann er dies grundsätzlich nur tun, wenn der Arbeitnehmer dem auch zustimmt. Einvernehmliche vertragliche Veränderungen (Änderungsvereinbarungen) sind natürlich immer möglich. Oftmals wird ein Mitarbeiter aber nicht daran interessiert sein, z. B. auf eine andere Position versetzt zu werden. Da es sich bei dem Arbeitsverhältnis aber um ein Dauerschuldverhältnis handelt, das über eine sehr lange Zeit bestehen kann, ergibt sich für Arbeitgeber das Interesse, auf veränderte Bedürfnisse im Betrieb zu reagieren und deshalb Arbeitnehmer ggf. in veränderter Weise einzusetzen. Das ermöglicht das Instrument der Änderungskündigung.



Rechtsanwalt
Alexander Brederock

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht

Prenzlauer Allee 189

10405 Berlin

Tel: 030/40004999

Web: <http://www.arbeitsrechtler-in.de>

E-Mail:



[Zum Profil](#)

Wo liegt der Unterschied zu einer Weisung?

Eine weitere Möglichkeit für den Arbeitgeber, einseitige Vorgaben im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zu machen, ist sein Weisungsrecht oder Direktionsrecht. Dies hat er jedoch in verhältnismäßiger Weise auszuüben und darf keine willkürlichen Weisungen geben. Das schließt z. B. schon aus, einseitig seine Hauptleistungspflicht, die Zahlung des Arbeitsentgeltes, zu verändern und schlicht in Form einer Weisung die Vergütung des Arbeitnehmers herabzusetzen.

Veränderte Arbeitsbedingungen durch Weisung?

Eine Veränderung der Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers kann aber in Form einer Weisung zulässig sein. Dafür kommt es entscheidend auf die Regelungen im Arbeitsvertrag an. Wenn die Beschreibung der vertraglichen Tätigkeit des Arbeitnehmers offen formuliert ist, kann ihm ggf. per Weisung eine andere Tätigkeit zugewiesen werden, die ebenfalls noch unter die Beschreibung fällt. Zudem finden sich in vielen Arbeitsverträgen Klauseln, nach denen sich der Arbeitnehmer bereit erklärt, auch vergleichbare Tätigkeiten zu übernehmen. In diesen Fällen wäre eine entsprechende Weisung grundsätzlich zulässig, wenn sie in verhältnismäßiger Weise ergeht.

Änderungskündigung gerichtlich voll überprüfbar

Gehen die vom Arbeitgeber gewünschte Änderung über den zulässigen Inhalt des Direktionsrechts hinaus und lässt sich der Arbeitnehmer auch nicht auf eine einvernehmliche Änderung ein, bleibt nur noch das Mittel der Änderungskündigung. Sofern das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet und der Arbeitnehmer also Kündigungsschutz hat, ist die Änderungskündigung gerichtlich voll überprüfbar. Das bedeutet, Arbeitnehmer können sie im Wege der Kündigungsschutzklage angreifen.

123recht.net Tipp:

Schreiben Sie mit unserem interaktiven Muster Ihre Arbeitnehmerkündigung für einen befristeten Arbeitsvertrag. Mit Berechnung des Resturlaubs und Fristen!

[Jetzt Kündigung schreiben](#)

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Alexander Bredereck, Berlin
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht

Prenzlauer Allee 189
10405 Berlin
Tel.: (030) 4 000 4 999
Mail: Berlin@recht-bw.de

Sie haben Fragen? Nehmen Sie gleich Kontakt auf.



Rechtsanwalt

Alexander Bredereck

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht

Berlin

Guten Tag Herr Bredereck,
ich habe Ihren Artikel "Änderungskündigung des Arbeitgebers: Sinn und Zweck und Abgrenzung zur Weisung" gelesen und würde darüber gerne mit Ihnen sprechen.

[Kontakt aufnehmen](#)

Diskutieren Sie diesen Artikel

[Kommentar schreiben](#)

Das könnte Sie auch interessieren

Arbeitsrecht

Air Berlin-Kündigungen: Welche Fristen laufen für Arbeitnehmer?

Arbeitsrecht

Aufhebungsvertrag (Arbeitsrecht) und Abgeltungsklausel - gefährlich für Arbeitnehmer

Arbeitsrecht

Air Berlin-Transfergesellschaft: aktuelle Entwicklung und Tipps für Mitarbeiter

Arbeitsrecht

Kündigung: was müssen Arbeitgeber beachten, bevor sie kündigen?

123recht.net ist Rechtspartner von:



Top 5 in Arbeitsrecht

[Erziehungsurlaub und Elternzeit](#)

[Kündigung](#)

[Das Mutterschaftsgeld](#)

[Die neuen Kriterien für die Scheinselbständigkeit](#)

[Die Kündigung im Ausbildungsverhältnis](#)

Rechtsberatung auf 123recht.net - So einfach kann Recht sein. © 2018 QNC GmbH | [Impressum](#)

[Notfall? Jetzt Anwalt fragen.](#)