

Bedenkzeit bei Änderung des Anstellungsverhältnisses

Einzelne Faktoren des Anstellungsverhältnisses, wie z.B. das Pensum oder der Lohn, können auch während eines Anstellungsverhältnisses geändert werden - entweder durch eine Änderungskündigung oder durch eine Änderungsvereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen. Was ist der Unterschied? Um welche Änderungen geht es? Und - besteht ein Anspruch auf eine Bedenkzeit, wenn die Arbeitgeberin eine Änderung des Anstellungsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen vorschlägt?

In beiden Fällen - bei einer Änderungskündigung wie bei einer Änderung im gegenseitigen Einvernehmen - braucht es das Einverständnis beider Parteien für eine Änderung der Anstellungsbedingungen. Allerdings ist der Weg dahin nicht der gleiche. Bei einer Änderungskündigung steht der Arbeitnehmende unter dem Druck, entweder die - in der Regel - schlechteren Arbeitsbedingungen zu akzeptieren oder gekündigt zu werden. Bei einer Änderung im gegenseitigen Einvernehmen hat es hingegen keine direkten Konsequenzen, wenn sich die Parteien nicht einigen. In dem Fall wird das Arbeitsverhältnis grundsätzlich wie bisher weiter geführt. Denkbar ist jedoch, dass die Arbeitgeberin danach die Möglichkeit einer Änderungskündigung prüft.

Gleiche Voraussetzungen wie ordentliche Kündigung

Eine Änderungskündigung bedeutet, dass die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmenden eine Weiterbeschäftigung unter geänderten Bedingungen anbietet. Das kann eine Änderung des Pensums, der Funktion, des Arbeitsorts aber auch des Lohnes sein. Lehnt der Arbeitnehmende diese Änderung ab, wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst. Daher müssen bei einer Änderungskündigung die gleichen Regeln wie einer ordentlichen Kündigung beachtet werden. D.h. es muss ein sachlicher Grund für die Änderung vorliegen, Kündigungsfrist, Kündigungstermin und Sperrfristen müssen eingehalten werden. Änderungen ohne Einhaltung der Fristen sind nicht zulässig. Es besteht die Möglichkeit, gegen eine Änderungskündigung Klage wegen Missbräuchlichkeit zu erheben.

Änderung im gegenseitigen Einvernehmen

Eine Änderung im gegenseitigen Einvernehmen ist aus menschlicher und juristischer Sicht grundsätzlich die bessere Variante. Der Arbeitnehmende fühlt sich nicht durch eine drohende Kündigung unter Druck gesetzt und das Arbeitsverhältnis kann unbelasteter weitergeführt werden. Der Vorteil für die Arbeitgeberseite liegt darin, dass eine einvernehmliche Änderung schwieriger anfechtbar ist. Allerdings sind echte Verhandlungen nur dann möglich, wenn der Arbeitnehmende nicht alleine mehreren Vertretenden der Arbeitgeberseite gegenüber sitzt und wenn er Zeit hat, die Vorschläge zu prüfen und sich beraten zu lassen.

Bedenkzeit soll gewährt werden

Bei einer Änderungskündigung wie auch bei der Änderung im gegenseitigen Einvernehmen muss der Arbeitnehmende weitreichende Entscheide treffen. Er

personalthurgau

Dachverband der Berufs- und Personalorganisationen
aus Bildung, Gesundheit und Verwaltung

riskiert bei einer Änderungskündigung zudem Einstelltag bei der Arbeitslosenversicherung wegen selbst verschuldeter Arbeitslosigkeit. Er muss sich beraten lassen können, Konsequenzen abwägen, allenfalls das private Budget durchrechnen usw. Die Arbeitgeberin hat letztlich auch ein Interesse daran, dass der Arbeitnehmende einen Entscheid trifft, hinter dem er auch längerfristig stehen kann.

Daher sollte die Arbeitgeberin auf keinen Fall verlangen, dass der Arbeitnehmende sich sofort entscheidet. Sie soll ihm eine angemessene Frist gewähren, die es ihm ermöglicht, sich informieren und beraten zu lassen. Zudem soll der Arbeitnehmende schon vor dem Gespräch darüber informiert werden, dass es um sein Arbeitsverhältnis geht, damit er sich von einer Vertrauensperson begleiten lassen kann. Als Vertrauensperson können z.B. Mitglieder der Personalkommission oder eine Vertretung von **personalthurgau** beigezogen werden.

Mitarbeitende können sich in diesen Fragen jederzeit durch **personalthurgau**, ihren Personalverband oder ihre Gewerkschaft oder durch die Personalkommission beraten lassen.

10. April 2015 / Mette Baumgartner, Leiterin der Geschäftsstelle von **personalthurgau**