

## Kurzübersicht

# Änderungskündigung

Änderungskündigung ist eine Kündigung, die nicht in erste Linie auf die Lösung des Arbeitsverhältnisses abzielt, sondern primär auf eine bestimmte Änderung (**Verschlechterung**) der bestehenden Ansprüche gerichtet ist.

Die arbeitgeberseitige Änderungskündigung wird daher unter der Bedingung vorgenommen, dass sich der Arbeitnehmer mit einer (verschlechterten) Änderung des Arbeitsvertrages ausdrücklich einverstanden erklärt. Wird das Änderungsangebot ausdrücklich angenommen, gilt die Kündigung als nicht ausgesprochen. Der Arbeitnehmer hat somit die Möglichkeit, der vorgeschlagenen Verschlechterung (Änderung) des Arbeitsvertrages ausdrücklich zuzustimmen umso die Kündigung abzuwenden. In allen anderen Fällen (ausdrückliche Ablehnung oder Nichtreaktion) wird die Kündigung zum genannten Zeitpunkt wirksam (Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Abrechnung der Ansprüche, allfällige Möglichkeit der Anfechtung der Kündigung bei Gericht).

### Grenzen für den Ausspruch einer Änderungskündigung

- Für **zwingende** Ansprüche aus Gesetz (z.B. Kündigungsfristen), Kollektivvertrag (z.B. Mindestentgelt, Dienstreisevergütungen) oder Betriebsvereinbarung ist eine Änderungskündigung **unzulässig**, d.h. trotz Zustimmung bestehen die Ansprüche daher weiter.
- Es darf durch die Änderungskündigung keine Verletzung des **Gleichbehandlungsgesetzes** oder **des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebotes** eintreten.
  - Das Gleichbehandlungsgesetz wird dann verletzt, wenn die Änderungskündigung eine Benachteiligung ohne sachliche Rechtfertigung darstellt (weil zum Beispiel solche Änderungskündigungen nur für die im Betrieb beschäftigten Frauen, nicht aber für die Männer ausgesprochen wurden).
  - Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz wird dann verletzt, wenn solche Änderungskündigungen nur für einzelne Arbeitnehmer einer bestimmten Kategorie ausgesprochen werden, nicht jedoch für die Mehrzahl der anderen Arbeitnehmer dieser Kategorie. Änderungskündigungen sollten daher - soweit als möglich - für alle Arbeitnehmer einer bestimmten Kategorie, zumindest aber für die Mehrzahl der in Frage kommenden Arbeitnehmer ausgesprochen werden.

Eine Änderungskündigung stellt innerhalb der Grenzen ein zulässiges Druckmittel zum Abschluss einer **Verschlechterungsvereinbarung** da. Die Verschlechterungsvereinbarung kann sich z.B. auf freiwillige Leistungen (wie Prämien oder nicht im KV vorgesehene Zulagen) oder Überzahlungen, die über den/das KV-Mindestlohn/gehalt hinausgehen, oder Arbeitszeit beziehen. Die Zustimmung darf allerdings nicht durch **Zwang** (z.B. mittels Drohung) oder **List** (z.B. falsche Darstellung der wirtschaftlichen Lage) bewirkt werden, da diese dann sittenwidrig wäre. Weiters muss die Annahme für den Arbeitnehmer **zumutbar** sein (dies ist im Einzelfall zu beurteilen).

Sollten Sie umfassende arbeitsrechtliche Beratung wünschen, wenden Sie sich an Ihre **Landesinnung** bzw. **Landeskammer**.

**Muster:**

**Muster einer Änderungskündigung**

Wir teilen Ihnen mit, dass wir Ihr Dienstverhältnis mit heutigem Tag unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Frist zum ..... kündigen.

Sollten Sie mit der Herabsetzung Ihres IST-Lohnes von € ..... auf € ..... einverstanden erklären, gilt die Kündigung als nicht ausgesprochen.

....., am .....

Unterschrift

**Muster einer Verschlechterungsvereinbarung**

Es wird ausdrücklich vereinbart, dass Herr/Frau

.....

mit der Herabsetzung seines/ihres IST-Lohnes von

€ .....

auf € ..... einverstanden ist.

Die Kündigung vom ..... ist damit als gegenstandslos zu betrachten.

....., am .....

.....

Unterschrift des Arbeitgebers

.....

Unterschrift des Arbeitnehmers