

# **Antrag**

**an die 190. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol  
am 7. November 2025**

## **Änderungskündigungen von Arbeitgeber:innen - ebenso bedingte Annahme durch Arbeitnehmer:innen ermöglichen**

**„Wenn ein/e Arbeitgeber:in bedingt kündigen darf, ist es nur fair und gerecht,  
wenn auch der/die Arbeitnehmer:in die Kündigung bedingt annehmen kann.“**

Mit diesem Satz kann man den vorliegenden Antrag der Vollversammlung der Arbeiterkammer Tirol zusammenfassen. Denn bei Änderungskündigungen von Arbeitgeber:innen handelt es sich um bedingte Kündigungen. Das Arbeitsverhältnis eines/einer Arbeitnehmer:in wird unter der Bedingung aufgekündigt, dass der/die Arbeitnehmer:in nicht mit einer Verschlechterung seines/ihrer Arbeitsvertrages einverstanden ist.

Die Erklärung des/der Arbeitgeber:in zielt daher nicht auf eine Beendigung des Arbeitsvertrages ab, sondern auf eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit schlechteren Vertragsbedingungen.

In aller Regel betrifft es ältere Arbeitnehmer:innen und ebenso Entgeltverschlechterungen.

Die betroffenen Arbeitnehmer:innen befinden sich in einer höchst schwierigen, eigentlich existenzbedrohenden Lebenssituation. Stimmen sie der Verschlechterung nicht zu, können sie zwar die Kündigung in Betrieben mit zumindest fünf Arbeitnehmer:innen wegen Sozialwidrigkeit bei Gericht anfechten, aber das hilft in Wahrheit nach der derzeitigen Rechtslage nicht weiter.

Denn in diesem Anfechtungsprozess geht es um „Alles-oder-Nichts“. Entweder der/die Arbeitnehmer:in gewinnt den Prozess und das Arbeitsverhältnis bleibt unverändert aufrecht oder er/sie verliert das Verfahren und damit auch den Arbeitsplatz. Gerade ältere Arbeitnehmer:innen werden aber kaum mehr eine neue Arbeitsstelle finden. Der/Die Arbeitnehmer:in trägt daher nicht nur das alleinige Prozess-, sondern – was viel schwerer wiegt – das wirtschaftliche Existenzrisiko für sich und seine/ihre Familie.

Außerdem muss der/die Arbeitnehmer:in während des Gerichtsverfahrens, das durchaus länger dauern kann, vom Arbeitslosengeld leben, das noch geringer ausfällt als der von dem/der Arbeitgeber:in angedrohte Entgeltverlust. Angesichts dieser derzeitigen Rechtslage und damit die drohende Langzeitarbeitslosigkeit vor Augen, akzeptieren viele Arbeitnehmer:innen die Entgeltverschlechterung und müssen damit massive Einschnitte bei den Lebenserhaltungsausgaben für sich und ihre Familie sowie später bei der Pension hinnehmen.

Es ist aber völlig unbillig, dass bei Änderungskündigungen Arbeitnehmer:innen das volle Existenzrisiko zu tragen haben. Völlig unverhältnismäßig und dem Grundsatz der

„Waffengleichheit“ widersprechend, dass die Ablehnung einer teilweisen Lohnreduktion das Risiko des „Totalverlusts“ des Arbeitsplatzes mit sich bringt.

Im deutschen Arbeitsrecht hingegen wird der Grundsatz der Vertragsfairness und Waffengleichheit verwirklicht. Denn § 2 des deutschen Kündigungsschutzgesetzes ermöglicht Arbeitnehmer:innen eine Änderungskündigung mit dem Vorbehalt anzunehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist.

Damit läuft das Arbeitsverhältnis zwar mit verschlechtertem Entgelt weiter, daneben aber kann ein Gerichtsverfahren über die Rechtmäßigkeit der Änderungskündigung geführt werden. Bestätigt das Gericht die Rechtskonformität der Kündigung, ist allseits nichts passiert. War die Änderungskündigung aber rechtswidrig, wird nachträglich der rechtskonforme Zustand hergestellt, indem der/die Arbeitgeber:in das rechtswidrig reduzierte Entgelt nachzubezahlen hat.

**Die 190. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol fordert daher die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz dazu auf, einen Gesetzesvorschlag nach Vorbild des § 2 des deutschen Kündigungsschutzgesetzes einzubringen, wonach dem/der Arbeitnehmer:in die Möglichkeit eröffnet wird, einer Änderungskündigung mit Vorbehalt zuzustimmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist.**