

09. März 2017

Mitarbeiter werden genötigt sich auf die eigene Stelle neu zu bewerben

Gute und praktikable Gesetze scheinen für manche Menschen eine Herausforderung darzustellen, diese zu umgehen oder vorhandene Lücken auszunutzen. Das deutsche Arbeitsrecht, das die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern regelt, ist davon natürlich nicht ausgenommen. So kann man beispielsweise durchaus erstaunt sein, mit welcher „Kreativität“ immer wieder versucht wird, den Kündigungsschutz zu unterlaufen.

Wie die aktuellen Ereignisse zeigen, interpretieren durchaus auch Großunternehmen die geltende Gesetzeslage auf eine sehr eigenwillige Art. So wurde Arbeitnehmern aktuell mitgeteilt, dass diese sich auf ihre eigene Stelle neu zu bewerben hätten. Begründet wurde dies damit, dass sich die Arbeitsplatzbeschreibungen zwischenzeitlich um mehr als 30% geändert hätten. Dies war aber beileibe nicht nur als „Formalie“ angedacht, denn wer sich auf eine solche Neubewerbung einlässt, muss im hohen Maße damit rechnen, seinen Job zu gefährden. Denn genau darum geht es wohl: Es soll Personal abgebaut werden, unter Umgehung des Kündigungsschutzes. Eine solche Praxis ist nicht nur äußerst dubios, sie ist auch schlichtweg rechtswidrig.

Denn auch wenn der Arbeitgeber die Stellenbeschreibung ändert, ist damit nicht automatisch der Arbeitsplatz neu auszuschreiben.

Im Gegenteil:

Wenn die Stellenbeschreibung Bestandteil des Arbeitsvertrages ist, dann darf der Arbeitgeber diese nicht einseitig ändern. Und wenn der Arbeitsvertrag keine Stellenbeschreibung aufweist, dann sind Änderungen dieser Form sowieso obsolet, weil sie nicht wirksamer Bestandteil des Arbeitsvertrages sind.

Der Gesetzgeber sieht vor, dass sich bei anstehenden Änderungen der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer entweder einvernehmlich einigt oder aber der Arbeitgeber spricht eine Änderungskündigung aus.

Im Falle einer Änderungskündigung sind aber die entsprechenden Kündigungsfristen einzuhalten und auch ein Kündigungsgrund ist regelmäßig erforderlich. Übertragen auf die genannten Fälle ist beispielsweise die Änderung einer Stellenbeschreibung alleine noch kein Grund für eine Änderungskündigung.

Sollten auch Sie in einer arbeitsrechtlich schwierigen Situation sein, dann sprechen Sie uns an. Wir helfen Ihnen weiter. Und die Erstberatung ist für Sie immer kostenfrei.

[Guido Lenné](#)

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)