

Vertragsänderung und Änderungskündigung: Was gilt es zu beachten?

Insbesondere aufgrund der Corona-Krise stellt sich vermehrt die Frage, ob Arbeitsverträge bezüglich Lohn, Arbeitszeit, Art der Tätigkeit etc. angepasst werden können. Besonders wenn Änderungskündigungen ausgesprochen werden, ist Vorsicht geboten, da nicht jede Änderungskündigung rechtmässig ist.

Weisungsrecht des Arbeitgebers

Im Rahmen des Weisungsrechts bzw. der Weisungsbefugnis sind einseitige Anordnungen des Arbeitgebers ohne Vertragsänderung möglich. Zulässig sind alle Arten von Anweisungen über das Verhalten am Arbeitsplatz, die betrieblich notwendig oder aus Rücksicht auf Mitarbeiter erforderlich sind sowie fachliche Anweisungen zur Arbeitsleistung.

Grenzen gesetzt sind dem Arbeitgeber in seiner Weisungsbefugnis dort, wo es sich um wesentliche Elemente des Arbeitsvertrags handelt, welche insbesondere auch ausdrücklich vertraglich vereinbart wurden (z.B. Arbeitsort, Arbeitszeit oder Art der Arbeit). Wer laut Vertrag für die Ausübung eines bestimmten Berufes angestellt ist, dem kann nicht die Weisung erteilt werden, künftig einen anderen Beruf auszuüben. Immerhin hat der Arbeitnehmer bei dringlichen betrieblichen Bedürfnissen gestützt auf seine Treuepflicht vorübergehend andere Arbeiten auszuführen.

Einvernehmliche Vertragsänderung

Der Arbeitsvertrag kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen geändert werden. Kündigungsfristen sind dabei keine einzuhalten. Wird kein Einvernehmen erzielt, bleibt es bei den bisherigen Regelungen des Arbeitsvertrags.

Änderungskündigung

Es gibt unterschiedliche Arten von Änderungskündigungen. Alle haben jedoch im Ergebnis gemeinsam, dass das bestehende Arbeitsverhältnis gekündigt wird und gleichzeitig dem Arbeitnehmer angeboten wird, das Arbeitsverhältnis

auf der Grundlage eines neuen Arbeitsvertrags mit geänderten Bedingungen fortzusetzen. Ein solches Vorgehen ist trotz der damit verbundenen Druckausübung grundsätzlich zulässig. Die Druckausübung darf jedoch nicht das zulässige Mass überschreiten, da in einem solchen Fall eine missbräuchliche Kündigung vorliegt.

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung gilt eine Änderungskündigung als missbräuchlich, wenn damit eine Vertragsverschlechterung für den Arbeitnehmer durchgesetzt werden möchte, mit welchem die geltende Kündigungsfrist nicht eingehalten wird.

Als missbräuchlich wird auch jene Änderungskündigung angesehen, die eine unbillige, sachlich nicht gerechtfertigte Vertragsverschlechterung durchsetzen will, ohne dass dies durch betriebliche oder marktbedingte Gründe gerechtfertigt ist. Missbräuchlich ist jedenfalls auch, wenn gekündigt wird, nachdem der Arbeitnehmer einen neuen Vertrag abgelehnt hat, der das Gesetz oder einen anwendbaren Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag verletzt hätte.

Diese Beispiele stellen keine abschliessende Liste dar, sondern damit soll aufgezeigt werden, wann eine Änderungskündigung missbräuchlich sein könnte. Zudem sind auch bei der Änderungskündigung die Sperrfristen infolge von Krankheit, Unfall oder z.B. Schwangerschaft zu beachten, was sohin zur Folge hat, dass eine während der Sperrfrist ausgesprochene Änderungskündigung nichtig ist.

Fazit

Im Rahmen der Weisungsbefugnis ist es dem Arbeitgeber möglich, auch ohne Vertragsänderungen einseitige Anordnungen zu erteilen. Auch kann der Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen ohne die Einhaltung von Kündigungsfristen geändert werden. Vorsicht geboten ist bei Änderungskündigungen, bei welchen jedenfalls die Risiken über eine mögliche missbräuchliche Änderungskündigung zu evaluieren sowie die ordentlichen Kündigungsfristen zu beachten sind. Die Änderungskündigung kann bei Vorliegen von betrieblichen und marktbedingten Gründen jedoch ein effektives Mittel zur Vertragsanpassung darstellen.



● Martina Gmeiner
Rechtsanwältin / Attorney-at-law

WB
RECHTSANWÄLTE
Wilhelm & Büchel

Wilhelm & Büchel
Rechtsanwälte/Attorneys-at-law
Lova-Center
P.O. Box 1150, 9490 Vaduz
Tel.: +423 399 48 50
cbuechel@wbr.li, www.wbr.li