

## **Artikel: Änderungen des Arbeitsvertrages und Änderungskündigungen**

10. August 2020

Manuela Rogger , Rechtsberatung

**Aufgrund der Corona-Krise rücken Fragen betreffend Änderungen von Arbeitsverträgen, Änderungskündigungen und Kündigungen vermehrt ins Zentrum. Welche Aspekte sind zu bedenken, wenn Arbeitgebende und Arbeitnehmende den ursprünglichen Arbeitsvertrag abändern wollen? Wann liegt eine Änderungskündigung vor und was gilt es bei diesem Vorgehen zu beachten?**

### **Wann handelt es sich um eine Änderung des Arbeitsvertrages?**

Im Laufe des Arbeitsverhältnisses kann sich zeigen, dass eine Anpassung der ursprünglichen Vereinbarung, die zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden im Arbeitsvertrag getroffen wurde, aufgrund der geänderten Umstände angezeigt ist. Beispiele von solchen Änderungen sind Reduktionen von Pensen oder Löhnen. Aufgrund der Corona-Krise und der schlechteren Auftragslage kann sich insbesondere ergeben, dass Arbeitgebende die Pensen oder die Löhne der Mitarbeitenden reduzieren möchten.

Bei Änderungen im Pensum oder Lohn handelt es sich um wesentliche Änderungen des Arbeitsverhältnisses. Solche erheblichen Änderungen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis stellen eine Vertragsänderung dar. Die Vertragsänderungen sind abzugrenzen vom Weisungsrecht, das die Arbeitgeberin einseitig ausüben kann. Im Rahmen des Weisungsrechts darf die Arbeitgeberin beispielsweise Anweisungen über das Verhalten am Arbeitsplatz, das betrieblich notwendig ist oder aus Rücksicht auf Mitarbeitende erforderlich ist, abgeben. Dies betrifft beispielsweise die IT-Nutzung, Kleidervorschriften oder die Benutzung der Arbeitsgeräte. Ebenfalls unter das Weisungsrecht fällt die Anweisung, Gleitzeitüberhänge innert nützlicher Frist zu kompensieren. Im Einzelfall ist jeweils zu entscheiden, ob es sich um eine berechtigte Weisung der Arbeitgeberin oder eine unzulässige, einseitige Vertragsänderung handelt.

Bei erheblichen Veränderungen des Arbeitsverhältnisses, bei denen es sich um Vertragsänderungen und keine Weisungen der Arbeitgeberin handelt, ist zunächst zu klären, ob im Arbeitsvertrag eine Bestimmung enthalten ist, die vorschreibt, dass Änderungen des Arbeitsvertrages schriftlich erfolgen müssen. Falls dies zutrifft, muss ein Dokument aufgesetzt und von beiden Parteien eigenhändig unterzeichnet werden. Dies kann durch einen Zusatz zum Arbeitsvertrag umgesetzt werden - es muss nicht nochmals ein gesamter neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. In dieser Zusatzvereinbarung wird sodann meist das Datum, ab wann diese Änderung gilt, vereinbart. Auch wenn der ursprüngliche Arbeitsvertrag nicht vorsieht, dass Änderungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich abgeschlossen werden müssen, ist dies aus Beweisgründen empfehlenswert.

Es kann sich ergeben, dass der Arbeitnehmende im Verlauf der Gespräche über die zukünftigen Änderungen mit diesen nicht einverstanden ist, die Arbeitgeberin aber auf den veränderten Arbeitsbedingungen beharrt. Dann stellen sich Fragen rund um die Änderungskündigung.

### **Wann ist eine Änderung des Arbeitsvertrages eine Änderungskündigung?**

Bei der Änderungskündigung wird das bestehende Arbeitsverhältnis gekündigt, gleichzeitig aber angeboten, das Vertragsverhältnis unter geänderten Bedingungen fortzuführen. Die Änderung eines Arbeitsvertrages stellt nur dann gleichzeitig eine Änderungskündigung dar, wenn die Nichtannahme der geänderten Vertragsbedingungen durch den Arbeitnehmende zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

Somit muss die Vertragsänderung mit einer Kündigung verknüpft werden. Die Konsequenz, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist, wenn die geänderten Bedingungen nicht angenommen werden, muss klar ersichtlich sein.

#### **Beispiel Formulierung Änderungskündigung:**

"Hiermit kündigen wir Ihnen das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist auf den 30. November 2020. Wir übergeben Ihnen im Anhang einen Entwurf eines neuen Arbeitsvertrages. Falls Sie den neuen Arbeitsvertrag akzeptieren und unterzeichnen, gelten die neuen Arbeitsbedingungen ab dem 1. Dezember 2020 und das Arbeitsverhältnis wird unter diesen neuen Bedingungen fortgesetzt. Lehnen Sie dagegen den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags ab, endet der bisherige Arbeitsvertrag und das Arbeitsverhältnis gemäss hiermit erfolgter Kündigung."

Dieses Beispiel ist an die individuelle Situation anzupassen.

#### **Was ist bei der Änderungskündigung zu beachten?**

Ist der Arbeitnehmende mit den angebotenen Änderungen im Rahmen einer Änderungskündigung nicht einverstanden, so wird das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet. Es ist keine erneute Kündigung durch die Arbeitgeberin notwendig. Da die ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten ist, muss das Aussprechen der Änderungskündigung durch die Arbeitgeberin fristgerecht erfolgen, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf einen bestimmten Zeitpunkt gewünscht ist.

Zudem ist darauf zu achten, dass keine missbräuchliche Änderungskündigung vorliegt. Das Bundesgericht spricht von Missbräuchlichkeit, wenn die Änderungskündigung ohne sachlichen Grund erfolgt und zu einer Verschlechterung für den Arbeitnehmenden führt. Wenn jedoch betriebliche oder marktbedingte Gründe für die Änderungskündigung vorhanden sind, ist in der Regel keine Missbräuchlichkeit gegeben.

Die Missbräuchlichkeit einer Änderungskündigung wurde dagegen bejaht, als die Vertragsänderung ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist präsentiert wurde und mit der Kündigungsandrohung gekoppelt war.

Ferner kann eine missbräuchliche Kündigung vorliegen, wenn zunächst lediglich eine Vertragsänderung ohne Verknüpfung mit einer Kündigung zur Diskussion steht, jedoch das dafür vorgesehene Inkraftsetzungsdatum die hypothetische Kündigungsfrist nicht respektiert. Wenn der Arbeitnehmende mit der Vertragsänderung nicht einverstanden ist und die Arbeitgeberin daraufhin eine Änderungskündigung oder eine definitive Kündigung ausspricht, könnte eine missbräuchliche Rachekündigung vorliegen.

Weiter zu beachten ist, dass auch bei einer Änderungskündigung die Sperrfristen aufgrund Militär- oder Zivildienst, Krankheit, Unfall und Schwangerschaft gelten. Eine während einer solchen Frist ausgesprochene Änderungskündigung ist nichtig.

#### **Fazit**

**Bei Änderungen von Arbeitsverträgen und Änderungskündigungen ist zu empfehlen:**

- Durchdacht und geplant vorzugehen.
- Klarheit über die eigene Interessenlage zu erlangen.
- Das Risiko einer missbräuchlichen Änderungskündigung zu evaluieren.
- Notwendige Abklärungen vor der Initiierung von Vertragsänderungen und Änderungskündigungen zu tätigen.
- Klar zu kommunizieren, ob eine Nichtannahme der neuen Bedingungen zu einer Kündigung führt oder nicht.
- Die Fristen im Falle einer Änderungskündigung einzuhalten.

---

**DRUCKEN ODER TEILEN**

Weitere Artikel und Publikationen finden Sie über das obenstehende Suchfeld oder im Menü unter «Themen».

Sichern Sie sich Ihren Wissensvorsprung und abonnieren Sie die BDO News und Einblicke.

---

**Ansprechpartner****MANUELA ROGGER** ▶

Rechtsberatung

Zürich

