

Änderung des Arbeitsvertrags und Änderungskündigung

Der Unternehmer Kurt T. organisiert Ferienreisen nach Südamerika. Trotz der aktuell schwierigen Lage kann er die Löhne der Mitarbeiter dank der Kurzarbeitsentschädigung bezahlen. Kurt T. fühlt sich von Bund und Kanton gut unterstützt. Sollte sich die Situation jedoch ändern und beispielsweise die Kurzarbeitsentschädigung wegfallen obwohl sich das Buchungsaufkommen in Bezug auf Reisen nach Südamerika noch nicht erholt hat, müssten möglicherweise einige Arbeitsverträge aufgelöst werden. Dies würde jedoch eine massive Belastung bedeuten, da diese Kosten während den teils langen Kündigungsfristen nicht mehr gesichert wären. Nach Informationen von Branchenkollegen von Kurt T. existiere eine Möglichkeit, die Kündigungsfrist der bestehenden Arbeitsverträge deshalb mit einem «Änderungsangebot» auf einen Monat zu reduzieren. Kurt T. erkundigt sich, ob dies im Arbeitsrecht möglich ist und wie er vorgehen müsste.

Änderungen der Arbeitsbedingungen

Ein Einzelarbeitsvertrag kann jederzeit auf Begehren einer Partei abgeändert werden, falls die andere Partei dem zustimmt. Das Verfahren sowie allfällig zu berücksichtigende Fristen hängen jedoch von der Natur der vorgeschlagenen Änderung ab.

a. Durch den Arbeitnehmer vorgeschlagene Änderungen

Falls der Arbeitnehmer eine Änderung seines Vertrages wünscht, beispielsweise eine Reduktion des Arbeitspensums, hat er dieses Begehren seinem Arbeitgeber vorzutragen. Der Arbeitgeber ist frei, diesem Begehren zuzustimmen oder es abzulehnen. Stimmt er dem Begehren zu, erfolgt eine Abänderung oder Ergänzung des Arbeitsvertrages auf den von den Parteien vereinbarten Zeitpunkt, gegebenenfalls sogar mit sofortiger Wirkung. Es empfiehlt sich, dabei ausdrücklich schriftlich festzuhalten, dass die Änderung auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgte. Lehnt der Arbeitgeber das Begehren ab, bleibt der Arbeitsvertrag wie bisher bestehen, vorausgesetzt der Arbeitnehmer hat mit dem Begehren nicht eine eventuelle Kündigung des Arbeitsvertrages verbunden.

b. Durch den Arbeitgeber vorgeschlagene Änderungen

Verbessert eine vom Arbeitgeber vorgeschlagene Änderung die Situation des Arbeitnehmers, beispielsweise durch eine Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnreduktion oder durch eine Lohnerhöhung, kann diese Änderung sofort in Kraft treten (stillschweigende Annahme), ohne dass irgendwelche Fristen berücksichtigt werden müssten.

In dem von Kurt T. vorgesehenen Fall verschlechtert sich durch die vorgeschlagene Änderung die Situation der Arbeitnehmer, indem die Kündigungsfrist vertraglich auf das Minimum verkürzt werden

soll. Der Wille des Arbeitgebers, die Arbeitsbedingungen zu ändern, muss deshalb mit einer «Änderungskündigung» vollzogen werden. Mit einer Änderungskündigung hat der Arbeitnehmer die Wahl: Akzeptiert der Arbeitnehmer die neuen Bedingungen nicht, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der bisherigen Kündigungsfrist. Akzeptiert der Arbeitnehmer die neuen Bedingungen, treten diese nach Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft.

Die Rechtsprechung anerkennt eine Änderungskündigung, sofern sie eindeutig ist. Es muss unmissverständlich aus ihr hervorgehen, dass das Arbeitsverhältnis endet, wenn die konkret vorgeschlagenen Änderungen nicht akzeptiert werden. Ausserdem muss für die Änderungskündigung die geltende vertragliche oder gesetzliche Kündigungsfrist eingehalten werden. Wenn die Kündigungsfrist bisher nicht vertraglich geregelt wurde, gelten nach Gesetz (Art. 335b und 335c OR) folgende Kündigungsfristen auch für die Änderungskündigung:

- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| ▪ während der Probezeit: | 7 Tage auf jeden Tag |
| ▪ 1. Dienstjahr: | 1 Monat auf ein Monatsende |
| ▪ 2. bis 9. Dienstjahr: | 2 Monate auf ein Monatsende |
| ▪ ab 10. Dienstjahr: | 3 Monate auf ein Monatsende |

Empfehlungen

Damit es nicht zu Missverständnissen kommt, empfiehlt es sich, die Änderungskündigung und deren Hintergründe vorab mündlich mit den Arbeitnehmern zu besprechen. Bezüglich der neuen vertraglichen Regelung einer kürzeren Kündigungsfrist ist zu berücksichtigen, dass gemäss Gesetz ein Monat die kürzeste Kündigungsfrist ist, die einvernehmlich vereinbart werden kann. Die Kündigungsfrist von einem Monat muss schriftlich vereinbart werden.

Zu beachten ist, dass eine nun allenfalls neu zu vereinbarende Kündigungsfrist von einem Monat dann aber in 1–2 Jahren nach der Coronakrise vielleicht wieder zu kurz ist, wenn es auch die Arbeitnehmer in der Hand haben, bei einer wieder besseren Wirtschaftslage innert dieser kurzen Frist zu kündigen. Je nach Einzelfall empfiehlt es sich, vorgängig eine Fachperson zu kontaktieren



Rechtsanwalt
Matthias Hotz, Frauenfeld,
Rechtskonsulent des TGV
www.bhz-law.ch

Über die Geschäftsstelle des Thurgauer Gewerbeverbandes (TGV) können alle Mitglieder eine unentgeltliche erste telefonische Rechtsauskunft erhalten.