

# Mit der Änderungskündigung zu einer Anpassung des Arbeitsvertrages

### Einleitung

Im Zuge der Unsicherheiten, welche mit der Frankenstärke einhergehen, sehen sich viele Unternehmen gezwungen, ihren Mitarbeitenden neue Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Die Anpassungen an die aktuelle Wirtschaftslage können vielfältig sein. Besonders heikel sind Änderungen, welche die Situation des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin verschlechtern. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die Arbeitszeit erhöht oder der Lohn reduziert wird. Sollten die Arbeitgeber zu solchen – unter Umständen unumgänglichen – Mitteln zur Aufrechterhaltung ihrer Konkurrenzfähigkeit greifen, sind besondere Spielregeln zu beachten.

### Was ist eine Änderungskündigung?

Mit einer Änderungskündigung wird der Arbeitnehmer vor den Entscheid gestellt, ob er den neuen offerierten Arbeitsvertrag akzeptieren will oder nicht. Werden die neuen Bedingungen nicht angenommen, so wird die Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist ausgesprochen. Vor einer Änderungskündigung wäre abzuklären, ob die Anpassungen nicht mit einer einvernehmlichen Änderung und einer entsprechenden Vereinbarung schon schneller möglich sind.

### Es ist Vorsicht geboten!

Eine Änderungskündigung ist zwar möglich. Aber auch hier sind gewisse Grundsätze zu beachten. Eine Änderungskündigung ist missbräuchlich, wenn die Kündigung zur

Durchsetzung einer sachlich nicht gerechtfertigten und unbilligen Vertragsänderung missbraucht wird, ohne dass für diese Vertragsverschlechterung betriebliche oder marktbedingte Gründe bestehen (vgl. BGE 123 III 246 E 3b.). Zudem muss bis zu seinem Ablauf der aktuelle Vertrag eingehalten werden. So müssen die Kündigungsfristen beachtet werden. Die Änderungskündigung darf nicht genutzt werden, um die Kündigungsfrist zu umgehen. Ein solches Verhalten wäre ebenfalls missbräuchlich. Es müssen somit die Regeln einer normalen ordentlichen Kündigung eingehalten werden.

### Wie ist vorzugehen?

Es ist zu empfehlen, die Arbeitnehmer zuerst mündlich zu orientieren, bevor eine Änderungskündigung zugestellt wird. Eine Änderungskündigung soll ihre Wirkung erst mit Ablauf der Kündigungsfrist entfalten. Des Weiteren ist es aufgrund der bundesgerichtlichen Rechtsprechung sinnvoll, die Änderungskündigung zu begründen, um damit einem allfälligen Missbrauchsvorwurf zu entgegnen. Es sollten dabei die betrieblichen oder marktbedingten Gründe aufgeführt werden, die zur Änderungskündigung Anlass gegeben haben. Es ist klar festzuhalten, inwieweit sich die Arbeitsbedingungen ändern. Mindestens hat sich die Änderungskündigung auf einen beigelegten neuen Arbeitsvertrag zu beziehen. Gleichzeitig sollte ein Termin festgehalten werden, bis zu dem die Annahme oder Ablehnung des

neuen Vertrags mitzuteilen ist. Es ist ratsam, diesen Termin nicht zu kurzfristig anzusetzen. Es ist zwingend nötig, die Folgen einer Nichtannahme des neuen Vertrages, d.h. die Auflösung bzw. Kündigung des bisherigen Vertrages, klar und unmissverständlich zu formulieren. Dabei sollen aber Druckversuche auf die Arbeitnehmer vermieden werden. Um Missverständnisse zu vermeiden, empfiehlt es sich, bei Einverständnis einen neuen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Bei mehreren Änderungskündigungen sind zwingend die Regeln über die Massenentlassung zu beachten. Bei Fragen oder im Zweifelsfalle wird dringend empfohlen, frühzeitig eine Fachperson beizuziehen.



Rechtsanwalt  
Matthias Hotz, Frauenfeld,  
Rechtskonsulent des TGV  
[www.bhz-law.ch](http://www.bhz-law.ch)

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