

Anpassungen mit und ohne Änderungskündigung

Arbeitsverträge pannenfrei abändern

Insbesondere bei länger dauernden Arbeitsverhältnissen wird früher oder später eine Anpassung des Arbeitsvertrags nötig. Mit den richtigen Kenntnissen und der Beachtung der rechtlichen Vorgaben können Anpassungen von Arbeitsverträgen rechtssicher und sozialverträglich durchgeführt werden. Dazu zählt auch das Änderungskündigungsverfahren, wie der folgend Beitrag zeigt.

Von Astrid Lienhart



Verbesserungen im Arbeitsvertrag werden oft stillschweigend angenommen, da sie in der Regel im Interesse der Arbeitnehmenden sind.

Selbst dieser Tage wandern oft Arbeitsverträge über meinen Tisch, die vor 20 oder mehr Jahren abgeschlossen worden sind. Die (potenziell) lange Dauer von Arbeitsverhältnissen ruft das Bedürfnis nach Anpassung der Verträge hervor. Aber auch aus anderen Gründen müssen Arbeitsverträge ab und zu aktualisiert werden. Zu denken ist z.B. an den Zusammenschluss zweier Unternehmen, infolge dessen die Anstellungsbedingungen der beiden Unternehmungen einander angeglichen werden, oder an neue Regelungen zu variablen Lohnkomponenten.

Da Arbeitsverträge zu den sozial besonders empfindlichen Verträgen gehören, sind Arbeitgeber bei diesen Änderungsvorgängen einer Reihe von Vorschriften unterworfen, die sie kennen sollten.

Nichtbeachtung kann empfindliche Nachteile nach sich ziehen. In diesem Beitrag wird eine Übersicht zu den verschiedenen Vorgehensweisen gegeben und darüber, und was dabei zu beachten ist.

Einvernehmliche schriftliche Vertragsanpassungen

Einvernehmliche Vertragsanpassungen beruhen auf dem Konsens beider Parteien. Wenn z.B. eine Arbeitgeberin nach 25 Jahren beschliesst, die Verträge und die Reglemente zu modernisieren und auf den neuesten Stand zu bringen und diese neuen Verträge resp. Reglemente von den Angestellten unterschrieben und damit angenommen werden, handelt es sich um eine solche einvernehmliche Vertragsanpassung.

TIPP

In der Praxis bewährt es sich, eine Informationsveranstaltung durchzuführen, an der – allenfalls sogar durch die involvierte Arbeitsrechtsspezialistin oder den -spezialisten – die Mitarbeitenden Schritt für Schritt durch die Neuerungen geführt werden und die Gelegenheit erhalten, Fragen zu stellen. Nach der Informationsveranstaltung erhalten dann alle ihren neuen, bereits individualisierten Arbeitsvertrag verbunden mit einer Mitteilung, bis wann der unterschriebene Vertrag zurückgeschickt werden soll. Es ist wichtig, der Belegschaft ausreichend Zeit zu geben, sich mit dem neuen Vertrag und/oder Reglement zu beschäftigen, Fragen zu stellen oder sich sogar Beratung zu holen. Setzen Sie also keine zu knapp bemessenen Annahmefristen, sondern lassen Sie den Angestellten mindestens eine Woche Zeit zur Prüfung. Es schadet zudem nicht, darauf hinzuweisen, dass im Falle einer Nichtannahme das Änderungskündigungsverfahren durchgeführt wird (dazu später mehr).

Konkludente Vertragsanpassungen und Grenzen der stillschweigenden Annahme

Komplizierter wird es, wenn veränderte Bedingungen nicht schriftlich vereinbart, sondern nur durch konkludentes Handeln angenommen werden. Grundsätzlich ist es wichtig, zwischen Verbesserungen und Verschlechterungen für den Arbeitnehmer zu unterscheiden:

Verbesserungen: Diese werden oft stillschweigend angenommen, da sie in der Regel im Interesse des Arbeitnehmers sind. Der Klassiker stellt eine Lohnerhöhung dar, welche einseitig von der Arbeitgeberin kommuniziert und auf ein bestimmtes Datum umgesetzt wird.

Da kaum jemand ernsthaft etwas gegen mehr Lohn für die gleiche Arbeitsleistung haben wird, geht man bei widerspruchslöser Annahme des neuen Lohns von einer konkludenten Annahme des geänderten Vertrags aus.

Verschlechterungen: Nicht ganz so eindeutig ist die Situation indessen bei Lohnsenkungen. Gemäss der Rechtsprechung darf man in solchen Fällen nur zurückhaltend von der Zustimmung des Arbeitnehmers ausgehen. Als Faustregel wird erst dann von der Zustimmung zu einer Lohnsenkung ausgegangen, wenn der gesenkte Lohn mindestens dreimal widerspruchslös vom Arbeitnehmer in Empfang genommen worden ist, sofern nicht besondere Umstände vorliegen, aufgrund derer eine Arbeitgeberin trotz Schweigen des Arbeitnehmenden nicht eine Zustimmung hätte schliessen dürfen.

TIPP

Insbesondere bei Verschlechterungen von Arbeitsbedingungen ist es aus Gründen der Rechtssicherheit empfehlenswert, eine kurze schriftliche Vereinbarung dazu aufzusetzen. Ansonsten laufen Arbeitgeber allenfalls Gefahr, auf den alten Bedingungen behaftet zu werden, wenn deren Annahme durch einen Mitarbeiter nicht nachgewiesen werden kann.

PRAXISBEISPIEL

In einem Betrieb wird die wöchentliche Arbeitszeit von 40 auf 42 Stunden pro Woche heraufgesetzt. Alle Mitarbeitenden ausser einer Person erhalten einen neuen Vertrag. Nach Ansicht der Arbeitgeberin hätte die neue Arbeitszeit auch für diese eine Person Geltung haben müssen. Da aber kein neuer Arbeitsvertrag geschlossen wurde und diese Person in der Folge nach wie vor auf der Basis einer 40-Stunden-Woche arbeitete (was lange niemandem auffiel), kann die Arbeitgeberin die 42-Stunden-Woche später gegenüber dieser Person nicht durchsetzen.

Änderungskündigungen

Können sich die Parteien eines Arbeitsvertrags nicht einvernehmlich auf geänderte Bedingungen einigen, und will eine Vertragspartei den Vertrag zu den alten Bedingungen nicht mehr weiterführen, können Änderungskündigungen ausgesprochen werden.



Im Unterschied zu normalen Kündigungen muss eine Änderungskündigung verhältnismässig und sachlich gerechtfertigt sein.

Genau genommen handelt es sich bei Änderungskündigungen um einen zweistufigen Vorgang: Der alte Arbeitsvertrag wird gekündigt, und gleichzeitig wird ein neuer Arbeitsvertrag angeboten, der vom Mitarbeiter angenommen werden kann, aber nicht muss (in der Regel gehen Änderungskündigungen von den Arbeitgeberinnen aus, das muss aber nicht so sein). Wird er nicht angenommen, endet der alte Arbeitsvertrag ohne Weiteres nach Beendigung der Kündigungsfrist. Wird er angenommen, wird das Arbeitsverhältnis zu den neuen Bedingungen fortgeführt. Wichtig zu beachten ist, dass auch bei Annahme des neuen Arbeitsvertrags die Kündigungsfrist einzuhalten ist, bevor die neuen Bedingungen Platz greifen. Eine kurzfristige Einführung neuer Bedingungen ohne Beachtung der Kündigungsfrist des alten Vertrags könnte als missbräuchlich angesehen werden.

Aus der Zweistufigkeit des Vorgangs ist zu erkennen, dass die Einführung von Vertragsänderungen über ein Änderungskündigungsverfahren ebenfalls kein einseitiger Vorgang ist, mit welchem eine Vertragspartei einseitig Änderungen aufzwingen kann. Vielmehr braucht es auch bei diesem Vorgang letztendlich den Konsens der anderen Vertragspartei. Der Hauptunterschied zur konsensualen Vertragsänderung besteht einfach darin, dass gleich von Anfang an klargemacht wird, dass der alte Vertrag so nicht mehr fortgeführt und beendet wird. Der Arbeitnehmer hat damit die Wahl, eine Stelle zu den geänderten Bedingungen zu haben oder die Stelle zu verlieren. Der Druck, der dadurch entsteht, ist grundsätzlich

akzeptiert, solange er nicht übermässig ist (siehe dazu sogleich).

Eingeschränkte Kündigungsfreiheit

Das Schweizer Arbeitsrecht kennt bekanntlich die Kündigungsfreiheit. Es braucht keine besonderen Gründe, um ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Einzige Schranke ist das Missbrauchsverbot. Bei Änderungskündigungen jedoch ist diese Kündigungsfreiheit eingeschränkt: Im Unterschied zu normalen Kündigungen müssen Änderungskündigungen verhältnismässig und sachlich gerechtfertigt sein. Zu einschneidende Vertragsverschlechterungen, sachlich nicht gerechtfertigte Änderungen, starke Druckausübung oder Kurzfristigkeit können eine Änderungskündigung als missbräuchlich qualifizieren.

Vertrags- und Reglementsüberarbeitungen in grösseren Unternehmungen

Insbesondere von grösseren Arbeitgeberinnen sind im Zusammenhang mit Vertrags- und Personalreglementserneuerungen die Bestimmungen betreffend die Massenentlassung und die Sozialplanverhandlungspflicht zu beachten (Art. 335d ff. OR). Denn sollten im Zuge der Einführung z.B. eines neuen Personalreglements zu viele Arbeitnehmende nicht mit den neuen Arbeitsbedingungen einverstanden sein und sich die Arbeitgeberin deshalb zu vielen (Änderungs-)Kündigungen veranlasst sehen, fallen diese möglicherweise in den Anwendungsbereich dieser Bestimmungen.

Als Massenentlassungen gelten gemäss Art. 335d OR Kündigungen, die eine Arbeitgeberin innert 30 Tagen aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen und von denen betroffen werden:

- mindestens zehn Arbeitnehmer in Betrieben zwischen 20 und 100 Arbeitnehmern
- mindestens 10% der Arbeitnehmer in Betrieben zwischen 100 und 300 Arbeitnehmern
- mindestens 30 in Betrieben ab 300 Arbeitnehmern

Beabsichtigt die Arbeitgeberin eine Massenentlassung, so hat sie das Arbeitsamt zu informieren und eine Reihe von weiteren Vorschriften einzuhalten. Tut sie das nicht, können die nachfolgenden Kündigungen als missbräuchlich qualifiziert werden. Aus diesen Gründen ist es wichtig, die gesetzlichen Vorschriften frühzeitig im Vertrags- und/oder Personalreglementerneuerungsprozess mit einzubeziehen, damit auch die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden,

falls zu einem späteren Zeitpunkt das Aussprechen von massenhaft Änderungskündigungen notwendig wird.

Bei grösseren Veränderungen kann auch die Pflicht, in Verhandlungen für einen Sozialplan zu treten, anwendbar sein. Ein Sozialplan dient dazu, die wirtschaftlichen Folgen von Kündigungen für die betroffenen Arbeitnehmer abzumildern. Auch hier sind Arbeitgeberinnen gut beraten, frühzeitig zu prüfen, ob eine Sozialplanpflicht besteht, und entsprechende Massnahmen zu ergreifen.

Fazit

Änderungskündigungen sind ein komplexes Thema. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich der rechtlichen Rahmenbedingungen und der möglichen Konsequenzen bewusst sein. Eine sorgfältige Planung und transparente Kommunikation sind entscheidend, um rechtliche Fallstricke zu vermeiden und eine faire Lösung für beide Parteien zu finden. Mit den richtigen Kenntnissen und der

SEMINARTIPP

Arbeitsrecht und Sozialversicherungen 2024 Aktuelles Schweizer Arbeitsrecht kombiniert mit sozialversicherungsrechtlichen Fragen

Fachtagung, 1 Tag

Auch als Live Web Conference buchbar

- Dienstag, 24. September 2024

Technopark, Zürich

Mehr Informationen und Anmeldung unter: www.praxisseminare.ch

Beachtung der rechtlichen Vorgaben können Anpassungen von Arbeitsverträgen rechtssicher und sozialverträglich durchgeführt werden.



Astrid Lienhart ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und als Rechtsanwältin in der Kanzlei Rechtskraft sowie als Head Legal eines Deep-Tech-Start-ups in Zürich tätig.

Mattmanns Sicht

Wir «beglingern» ... Wann gehen Sie in den Führungssprachkurs?

Kürzlich hatte ich grossen Anlass zum Schmunzeln. In einer Trainingspause kam eine Führungskraft auf mich zu und meinte: «Oli, letzte Woche in einer Sitzung haben wir uns dabei ertappt, wie wir gemeinsam «beglingern».» Zuerst war ich etwas verduzt und fragte nach: «Was genau verstehst du darunter?» Die Führungskraft aus dem Topmanagement erwiderte: «Meine Kollegin und ich haben festgestellt, dass wir uns in der Praxis und in dieser Sitzung extrem gut ergänzen und die Denkanstösse aus dem Training direkt verarbeiten.» So weit, so gut, habe ich mir gedacht. Sie fügte jedoch hinzu: «Das Schöne und vor allem Wichtige daran war, dass wir sehr viel Zeit gewonnen haben. Während wir früher in der Führung keine gemeinsame Sprache gesprochen haben, entstanden dadurch vielfach Zeitverluste, Konflikte und Reibungen. Diese haben sich nun deutlich reduziert. Wir kommen zusammen und wollen Entscheidungen treffen, denn nicht zu entscheiden, bedeutet Stillstand. Ebenfalls fragten wir uns ständig, wer was bis wann erledigen sollte. Hier sind wir in den eigenen Fragen und Formulierungen viel präziser geworden. Durch das Führungstraining haben wir nicht nur uns als Führungskräfte weiterentwickelt, sondern auch die gemeinsame Führungssprache, was uns viel Erleichterung in der täglichen Praxis gibt.»

Diese Ausführungen zeigen mir wieder deutlich auf, was es bringt, wenn die Führungskräfte die gleiche Führungssprache sprechen. Genau wie bei den Fremdsprachen, wenn sich zwei Personen treffen

und sich unterhalten, ergeben sich Zeitverluste, Unklarheiten und Missverständnisse. Durch eine gemeinsame Unternehmens- und Führungssprache gewinnen Organisationen Zeit und vor allem Geschwindigkeit, weil Missverständnisse und Konflikte stark reduziert werden. Folgende Gedanken können wir uns dazu machen:

- Wie gut ist unsere gemeinsame Führungssprache im Betrieb?
- Wie werden neue Führungskräfte auf die eigene interne Führungssprache vorbereitet?
- Welche Grundsätze verfolgen wir, wenn wir in Besprechungen und Sitzungen sind? Zum Beispiel: Wer macht was bis wann? Wann wird entschieden? Wo stehe ich mit der Aufgabe, Diskussion und dem Projekt auf der Zeitachse?
- Arbeiten wir konsequent an der Zukunft, oder sind wir noch dabei, die Vergangenheit zu rechtfertigen?

Wann haben Sie das letzte Mal an Ihrer Führungssprache in Ihrer Organisation gearbeitet?

Happy Leadership! Ihr Oliver Mattmann

Mattmanns Sicht erscheint in jeder zweiten personalSCHWEIZ-Ausgabe.



Wenn es um die Entwicklung von Führungskräften und deren Mitarbeitenden geht, nimmt **Dr. Oliver Mattmann** kein Blatt vor den Mund. Sein persönliches Ziel ist es, dass Führungskräfte ihre Mitarbeitenden so führen, dass diese sie persönlich und freiwillig weiterempfehlen. Wissen allein genügt nicht – ES TUN!