

## Änderungskündigung

**Ich stehe im 42. Dienstjahr und werde in einigen Monaten 62 Jahre alt. Dem Betrieb geht es nicht gut und einige Mitarbeiter wurden schon entlassen.**

**Meine Kündigungsfrist wurde vor einiger Zeit von sechs auf drei Monate gekürzt. Es ist beabsichtigt, diese auf einen Monat herabzusetzen. Ausserdem rechne ich damit, dass mein Lohn um etwa 20% gekürzt werden könnte.**

**Muss ich dies annehmen und wie soll ich mich verhalten?**

Eine Verschlechterung der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen kann der Arbeitgeber gegen Ihren Willen nicht einseitig durchsetzen. Erklären Sie sich mit einer weiteren Verkürzung der Kündigungsfrist und einer Lohnkürzung nicht ausdrücklich einverstanden, hat der Arbeitgeber drei Möglichkeiten:

- Er verzichtet auf die von ihm gewünschten Anpassungen der Arbeitsbedingungen.
- Er löst das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Kündigungsfrist endgültig auf.
- Er kündigt den geltenden Arbeitsvertrag unter Beachtung der Kündigungsfrist von drei Monaten und offeriert Ihnen gleichzeitig einen neuen Vertrag mit seinen Vorstellungen angepassten Bedingungen (Änderungskündigung).

Änderungskündigungen sind grundsätzlich zulässig und bei Beachtung bestimmter Regeln nicht missbräuchlich. Dem Arbeitnehmer wird die Möglichkeit eingeräumt, die ihm unterbreiteten Vertragsänderungen innert einer festgelegten Frist zu akzeptieren. Er erhält die Zusicherung, dass in diesem Fall das Arbeitsverhältnis weitergeführt wird. Stimmt der Arbeitnehmer zu, ist die Vertragsänderung zustande gekommen. Sie darf aber frühestens auf den ersten Tag nach Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft treten, andernfalls ist die Kündigung missbräuchlich. Missbrauch wird vom Bundesgericht auch dann angenommen, wenn für eine Änderungskündigung weder betriebliche noch marktbedingte Gründe sprechen. Sodann liegt Missbräuchlichkeit auch dann vor, wenn die Änderungskündigung als Druckmittel verwendet wird, um den Arbeitnehmer zu veranlassen, z. B. einer sofortigen Lohnanpassung zuzustimmen.

In Ihrem Fall kann die Firma den schlechten Geschäftsgang geltend machen, um eine Herabsetzung des Lohnes zu rechtfertigen. Sofern daher der geltende Arbeitsvertrag unter Beachtung der Kündigungsfrist von drei Monaten aufgelöst werden sollte und Ihnen gleichzeitig ein neuer Vertrag mit einem tieferen Lohn sowie allenfalls einer nochmals verkürzten Kündigungsfrist angeboten wird und zudem die verschlechterten Bedingungen erst nach Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft treten würden, kann das Vorgehen Ihres Arbeitgebers rechtlich nicht beanstandet werden. Ihnen bleibt die Wahl, die Änderungen abzulehnen und damit eine definitive Auflösung des Arbeitsverhältnisses hinzunehmen.