

Die Änderungskündigung



Geschätzte Leserin, geschätzter Leser

Das Coronavirus hat die Arbeitswelt teilweise nachhaltig verändert. Einige ganz wenige Unternehmer oder Betriebe machten das Geschäft ihres Lebens, aber die grosse Mehrheit muss die Krise mit Kurzarbeit überbrücken, andere greifen auf Reserven zurück, bauen Stellen ab oder müssen ihre Tore gleich ganz schliessen. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten stellt sich die Frage, was der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin einseitig anordnen kann und wobei er/sie das Einverständnis der Angestellten einholen muss. Im Rahmen seines Weisungsrechts kann der Arbeitgeber einige Punkte anordnen – es können aber keine vertraglich vereinbarten Konditionen einseitig abgeändert werden.

Wenn die bisherigen Arbeitsbedingungen nicht aufrechterhalten werden können, muss das Einverständnis des Arbeitnehmers eingeholt werden resp. – wenn keine Einigung zustande kommt – eine Änderungskündigung ausgesprochen werden.

Wir möchten Ihnen im vorliegenden Schwerpunkt aufzeigen, unter welchen Voraussetzungen eine Änderungskündigung möglich ist und auf welche Punkte besonderes Augenmerk zu legen ist. Bei weitergehenden Fragen stehen wir unseren Mitgliedern in der Rechtsberatung gerne zur Verfügung.

Daniela Beck

