

Möglichkeiten der Änderung von Arbeitsbedingungen

Durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages hat der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen und der Arbeitgeber die vereinbarte Vergütung zu zahlen. In einer Zeit jedoch, in der die Anforderungen in der Arbeitswelt immer vielgestaltiger werden, besteht insbesondere auf der Arbeitgeberseite das Bedürfnis, den Inhalt der Arbeitsverträge den wirtschaftlichen Bedingungen und dem Markt anzupassen. Auf der anderen Seite liegt es im Arbeitnehmerinteresse, dass das Arbeitsverhältnis erhalten bleibt, auch wenn im Laufe der Zeit eine Änderung der vertraglich festgelegten Arbeitsbedingungen eintritt. Bei Anpassungsbedarf besteht zunächst auf Seiten des Arbeitgebers die Möglichkeit im Wege des ihm zustehenden Direktionsrechtes einseitig Änderungsmaßnahmen durchzuführen. Danach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung näher bestimmen, wobei solche Anweisungen in der Regel formlos erfolgen können. Der Anwendungsbereich des arbeitgeberseitigen Direktionsrechtes ist jedoch nicht unbeschränkt, sondern lediglich auf die Art und Weise der zu erbringenden Arbeitsleistung beschränkt. In der Praxis finden sich aus diesem Grunde in vielen Arbeitsverträgen Änderungs- oder Widerrufsvorbehalte, die Versetzungsmöglichkeiten oder Regelungen zum Schichtbetrieb beinhalten.

Nicht gedeckt durch das Direktionsrecht sind Eingriffe in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses, wozu eindeutig die Höhe der Vergütung zählt. Aber auch eine einseitige Herunterstufung – beispielsweise vom Abteilungsleiter zum Lagerarbeiter – sind durch das Direktionsrecht nicht gedeckt, auch wenn keine Gehaltskürzung mit der Degradierung verbunden ist. Entscheidend bei solchen Versetzungsfällen ist immer das äussere Sozialbild, das mit der jeweiligen Tätigkeit verbunden wird. Selbstverständlich besteht jedoch auch die Möglichkeit, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine einvernehmliche Änderung der Arbeitsbedingungen herbeiführen. Hier muss jedoch beachtet werden, dass die Änderungen nicht dem zwingenden Recht oder den Rechtsnormen eines Tarifvertrages widersprechen.

Besteht auf der Seite des Arbeitgebers jedoch das Bedürfnis, in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses einzugreifen, ist dies nur durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses möglich. Einzelne Arbeitsbedingungen können jedoch nicht im Wege einer Kündigung beendet werden. Solche Teilkündigungen sind regelmässig unwirksam und unzulässig. Der Arbeitgeber kann jedoch eine Änderungskündigung aussprechen, durch die das alte Arbeitsverhältnis gekündigt wird und gleichzeitig der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages zu den geänderten Bedingungen angeboten wird. Da es sich bei dieser Massnahme aber auch um eine Kündigung handelt, kann gegen eine solche Kündigung im Konfliktfall Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben werden. In einem solchen Fall sollte der Arbeitnehmer jedoch die Änderungen unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderungen der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt sind, damit im Falle des Unterliegens vor Gericht nicht das Arbeitsverhältnis insgesamt beendet wird.