



## Darf ein Arbeitsvertrag einseitig abgeändert werden ?

ein Beitrag von Guido ZIAN, Rechtsanwalt

Stand : Mai 2001

Sind die Arbeitsbedingungen einmal zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt, ist es im Prinzip nur im beiderseitigen Einvernehmen möglich, diese Vertragsmodalitäten abzuändern.

Seit dem Urteil des Kassationshofes vom 13.10.1997 ist klar, dass es dabei unerheblich ist, ob es sich dabei um eine wesentliche oder eher nebensächliche Verpflichtung des Arbeitsvertrages handelt. So ist es z.B. genauso unzulässig, den Lohn von 50.000 Fr auf 40.000 Fr zu reduzieren wie z.B. dem Arbeitnehmer, die gewährte Privatnutzung eines Firmenfahrzeugs zu entziehen.

Eine Zuwiderhandlung gegen das Verbot der einseitigen Vertragsänderung stellt einen Vertragsbruch dar. Die Vertragspartei, die den Arbeitsvertrag auf diese Weise bricht, hat eine Schadenersatzpflicht. Ändert z.B. der Arbeitgeber einseitig die Position eines Angestellten (ein Abteilungsleiter wird zum Hausmeister „degradiert“), so kann der betroffene Angestellte dies als Vertragsbruch ansehen und die Entschädigung fordern, die ihm bei einer fristlosen Kündigung zustünde.

Somit stellt sich für die Unternehmensführung die Frage, ob und wie einseitige Änderungen in legaler Weise vorgenommen werden können.

Erste Voraussetzung dazu ist, dass der Arbeitsvertrag ausdrücklich die Möglichkeit einer einseitigen Änderung der Vertragsbedingungen vorsieht.

Diese Möglichkeit darf sich indessen nicht auf die wesentlichen Aspekte des Vertrages (z.B. Höhe des Gehalts) beziehen. Lediglich nebensächliche Verpflichtungen (Arbeitsort, außergesetzliche Vorteile, Arbeitszeiten, Gebiet des Handelsvertreters, ...) dürfen einseitig geändert werden.

Um eine eventuelle Ungültigkeit der Klausel und jeglichen Rechtsmissbrauch zu vermeiden, sollten die Vertragsparteien darauf achten, die Modalitäten dieses Änderungsrechtes möglichst genau zu definieren. So sollten die Umstände, die eine Änderung rechtfertigen, von Anfang an bestimmt werden (z.B. bei einem Handelsvertreter : dass das Vertragsgebiet bei einer gewissen Kundenzahl reduziert werden darf).

Um unnötige Diskussionen auszuschließen, ist es ebenso ratsam schon bei Vertragsabschluss so weit wie möglich zu definieren, wie die alternativen Vertragsbedingungen sein könnten (z.B. bei der Überlastung einer Niederlassung, müsste der Angestellte sich dazu bereit erklären, auch in der Zweigstelle im Ort X zu arbeiten).

Beim Verfassen des Arbeitsvertrages sollte sehr sorgsam vorgegangen werden, um unnötige Streitigkeiten, die gegebenenfalls zu hohen Entschädigungszahlungen führen könnten, zu vermeiden.