

20.001 **Änderungskündigung**

Entscheid der Beschwerdekommision vom 18. Mai 2020

- Gemäss Ziff. 1.3 Nr. 3 GAV gelten im Falle, dass im konkreten Anwendungsfall weder dem Staatsvertrag noch dem GAV eine Vorschrift entnommen werden kann, sinngemäss die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR, SR 220), des Arbeitsgesetzes (ArG, SR 822.11) und des Mitwirkungsgesetzes (MitwG, SR 822.14).
- Die Anpassung eines Arbeitsvertrages an veränderte wirtschaftliche oder betriebliche Bedürfnisse ist rechtlich möglich und zulässig. Hingegen ist eine Änderungskündigung als missbräuchlich anzusehen, welche eine unbillige, sachlich nicht gerechtfertigte Vertragsverschlechterung durchsetzen will, ohne dass dies durch betriebliche oder marktbedingte Gründe gerechtfertigt ist.

II. Erwägungen

Materielles

...

2.2

Ziffer 3.10 Abs. 3 des Gesamtarbeitsvertrages für die Fachhochschule Nordwestschweiz (GAV) regelt die Kündigung durch die FHNW. Dabei kann die FHNW das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe, welche in den folgenden Ziffern aufgezählt werden, diese Massnahme rechtfertigen. Gestützt auf Ziffer 3.10 Abs. 3 lit. b GAV sind Kündigungen u.a. möglich, wenn eine Arbeitsstelle wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeitenden die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnen oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist.

Ziffer 14.3 GAV sieht zur Vermeidung von Kündigungen und Erhaltung von Arbeitsplätzen u.a. die Reduktion des Beschäftigungsgrades vor.

2.3

Nachfolgend ist somit zu klären, ob die von der FHNW ausgesprochene Änderungskündigung rechtmässig erfolgt ist:

Gemäss Ziff. 1.3 Nr. 3 GAV gelten im Falle, dass im konkreten Anwendungsfall weder dem Staatsvertrag noch dem GAV eine Vorschrift entnommen werden kann, sinngemäss die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (Art. 319 ff. OR, SR 220), des Arbeitsgesetzes (ArG, SR 822.11) und des Mitwirkungsgesetzes (MitwG, SR 822,14; vgl. dazu BK-Fall 13.016, publ. in AGVE 2016 Nr. 41 S. 247). Eine Weiterbeschäftigung nach erfolgter

Kündigung ist im GAV nicht vorgesehen. Zu einer unrechtmässigen ordentlichen Kündigung äussert sich Ziff. 3.10 GAV nicht, somit sind die Bestimmungen des Obligationenrechts massgebend. Demzufolge kommt nur ein allfälliger Anspruch auf Entschädigung nach Art. 336a OR in Frage. Der Antrag des Beschwerdeführers auf Weiterbeschäftigung nach der Änderungskündigung ist bereits deswegen abzuweisen.

Gemäss Lehre und bundesgerichtlicher Rechtsprechung sind Änderungskündigungen, die sachlich gerechtfertigt sind, grundsätzlich möglich (statt vieler: STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, Art. 335 N 3; BGE 123 III 246 E. 3b, BGer 4A_194/2011 vom 5. Juli 2011 E. 6.1, 4C.317/2006 vom 4. Januar 2007 E. 3.5). Das Bundesgericht vertritt die Ansicht, dass eine Anpassung eines Arbeitsvertrages an veränderte wirtschaftliche oder betriebliche Bedürfnisse möglich und zulässig sein müsse (BGE 123 III 246 E. 3b). Hingegen ist eine Änderungskündigung als missbräuchlich anzusehen, welche eine unbillige, sachlich nicht gerechtfertigte Vertragsverschlechterung durchsetzen will, ohne dass dies durch betriebliche oder marktbedingte Gründe gerechtfertigt ist (vgl. STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 335 N 3 m.w.H.).

2.4

Zusammen mit der ausgesprochenen Kündigung hat die FHNW dem Beschwerdeführer ein um 20% reduziertes Arbeitspensum von 50% angeboten. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsgebietes sei nicht möglich, da der Beschwerdeführer ein hochspezialisierter Fachmann sei. Er könne deshalb nicht in einem anderen Arbeitsbereich eingesetzt werden bzw. es gebe keine freie Stelle innerhalb der FHNW, in welcher der Beschwerdeführer sein Wissen und seine Erfahrung einbringen könne.

2.5

Gestützt auf die Ausführungen der FHNW kann festgestellt werden, dass wirtschaftliche bzw. sachliche Gründe für die Änderungskündigung vorliegen. Die Reduktion des Arbeitspensums von 70% auf 50% bringt der FHNW dringend notwendige Einsparungen der Personalkosten. Die Zuweisung eines anderen Aufgabengebietes ist aufgrund der Spezialisierung des Beschwerdeführers und damit aus objektiven Gründen nicht möglich. Die vom Beschwerdeführer vorgebrachten weiteren Aufträge, die zu Einnahmen führen könnten, sind nicht belegt. Seine Behauptungen sind damit unbeachtlich.

Im Ergebnis ist somit festzuhalten, dass sachliche Gründe für die erfolgte Änderungskündigung vorliegen und diese folglich rechtmässig ist.