

Ratgeber

# Darf Arbeitgeber mein Pensum oder Lohn reduzieren?

**Arbeitsrecht** Mit meinen 60 Jahren bin ich vielleicht nicht mehr ganz so schnell wie früher. Nun hat mir der Arbeitgeber eine Pensenreduktion um 20–30 Prozent oder einen neuen Aufgabenbereich zu einem reduzierten Lohn vorgeschlagen, auch aus Spargründen. Darf er das? Wäre mein allfälliger Lohnverlust über die Arbeitslosenversicherung abgedeckt?

Diese Änderungen des Arbeitsvertrags kann der Arbeitgeber nicht einseitig anordnen. Die Reduktion des Pensums oder des Lohnes sind wesentliche Änderungen Ihres bisherigen Arbeitsvertrages. Eine solche Änderung kann nur erfolgen, wenn beide Parteien einer Vertragsänderung zustimmen oder eine Partei die Änderung einseitig via Änderungskündigung durchsetzt.

Wenn Sie mit diesen Änderungen nicht einverstanden sind, müsste Ihr Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen und Ihnen gleichzeitig eine Offerte mit einem neuen Vertrag und den neuen Bedingungen unterbreiten.

## Prüfung des Kündigungsgrundes

Akzeptieren Sie die Offerte des Arbeitgebers nicht, bleibt es bei der Kündigung des (bisherigen)

Arbeitsvertrages. Dann stellt sich die Frage, ob eine solche Kündigung in Ordnung ist. Der Grund der Kündigung liegt nach Ihren Schilderungen in der Abnahme Ihrer Leistungsfähigkeit. Sie formulieren diese Abnahme aber im Konjunktiv; sind sich also nicht so

## Kurzantwort

Die Reduktion des Pensums oder des Lohnes kann nur erfolgen, wenn beide Parteien zustimmen oder eine Partei die Änderung einseitig via Änderungskündigung durchsetzt. Ältere Arbeitnehmende geniessen einen besonderen Schutz vor «altersdiskriminierenden Kündigungen». Hingegen deckt die Arbeitslosenversicherung Lohnverlust infolge Pensenreduktion nicht. *(heb)*

sicher, ob und wie stark Ihre Leistungsfähigkeit effektiv reduziert ist. Wenn sich der Arbeitgeber darauf berufen würde, müsste er die Tatsache und den Umfang der Leistungsabnahme beweisen. Kann er das nicht, wäre der Grund vorgeschoben. Eine solche Kündigung wäre dann missbräuchlich.

## Besonderer Schutz für ältere Arbeitnehmer

Hinzu kommt, dass bei älteren Mitarbeitenden (ca. ab 60 Jahren) und einer langen Betriebszugehörigkeit (ca. ab 10 Jahren) der Arbeitgeber verpflichtet ist, besonders schonend vorzugehen und zum Beispiel Gelegenheit zu geben, sich zu verbessern.

Wenn der Arbeitgeber in einer solchen Situation direkt zur Kündigung greift, liegt möglicherweise eine altersdis-

kriminierende Kündigung vor (als eine Form der missbräuchlichen Kündigung). Missbräuchliche Kündigungen führen zu Entschädigungsansprüchen in der Höhe von bis zu sechs Monatslöhnen. Die Kündigung als solche bleibt aber bestehen.

## Keine Kompensation durch Arbeitslosenversicherung

Sie fragen nach der Arbeitslosenversicherung. Diese deckt keinen Lohnverlust infolge einer Pensenreduktion, sondern mildert die Folgen einer unverschuldeten Arbeitslosigkeit. Versichert über die Arbeitslosenkasse ist der «versicherte Verdienst». Dieser wird von der Arbeitslosenkasse aufgrund der Einkommen der letzten sechs oder der letzten zwölf Monate festgesetzt (der höhere Durchschnittswert gilt als versicher-

ter Verdienst). Würden Sie deshalb einer Lohnreduktion zustimmen, würden Sie im Fall einer späteren Arbeitslosigkeit auch ein tieferes Arbeitslosengeld erhalten.



**Lic. iur. Raetus Cattelan**  
Rechtsanwalt, Fachanwalt SAV  
Arbeitsrecht Tschümperlin  
Lötscher Schwarz AG, Luzern

## Suchen Sie Rat?

Schreiben Sie an: Ratgeber LZ,  
Maihofstrasse 76, 6002 Luzern.  
E-Mail: [ratgeber@luzernerzeitung.ch](mailto:ratgeber@luzernerzeitung.ch)  
Bitte geben Sie Ihre Abopass-Nr. an.

Lesen Sie alle unsere Beiträge auf  
[www.luzernerzeitung.ch/ratgeber](http://www.luzernerzeitung.ch/ratgeber)