

## **Starker Franken: Möglichkeiten zur Anpassung von Arbeitsverträgen**

**Aufgrund des starken Schweizer Frankens suchen zahlreiche Unternehmen nach Möglichkeiten für Kosteneinsparungen. In Erwägung gezogen werden oft längere Arbeitszeiten bei gleichbleibendem Lohn, Lohnreduktionen, die Anbindung des Lohnes an den Eurokurs oder die Auszahlung des Lohnes in Euro, insbesondere für Grenzgänger. Wo aber liegt die Grenze des Zulässigen? Diverse Bestimmungen in Gesetzen, Staatsverträgen und Gesamtarbeitsverträgen (GAV) sind dabei zu beachten.**

### **Lohnkürzungen oder Arbeitszeitverlängerungen**

Lohnreduktionen oder die Verlängerung der Arbeitszeiten bei gleichbleibendem Lohn sind als Sparmassnahmen grundsätzlich möglich. Für die Rechtmässigkeit solcher Massnahmen gilt es aber, korrekt vorzugehen sowie juristische und kommunikative Hürden zu meistern.

In bestehenden Arbeitsverträgen können Löhne oder Arbeitszeiten nur mit Zustimmung der Mitarbeiter abgeändert werden. Die einvernehmliche Vertragsanpassung sollte stets schriftlich festgehalten werden und unter Einhaltung der (hypothetischen) Kündigungsfrist erfolgen. Stimmt ein Arbeitnehmer der Anpassung des Arbeitsvertrages allerdings nicht zu, bleibt dem Arbeitgeber die Änderungskündigung: Dem Mitarbeiter wird gekündigt und gleichzeitig unter Einhaltung der Kündigungsfrist ein neuer, abgeänderter Arbeitsvertrag angeboten. Die Änderungskündigung gilt aber grundsätzlich als missbräuchlich, wenn mit der angebotenen Vertragsänderung eine unbillige oder sachlich nicht gerechtfertigte Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einhergeht, die sich nicht betrieblich oder marktbedingt rechtfertigen lässt.

Im Weiteren sind die zwingenden Bestimmungen über die Massenentlassung einzuhalten. Danach gilt die (Änderungs-)Kündigung eines Arbeitsverhältnisses als missbräuchlich, wenn sie im Rahmen einer Massenentlassung ausgesprochen wird, ohne dass die Arbeitnehmervertretung vor-

gängig konsultiert und das kantonale Arbeitsamt benachrichtigt wurde. Als Massenentlassung gilt eine bestimmte Anzahl an Kündigungen (z.B. 10 Kündigungen in einem Betrieb zwischen 20 und 100 Arbeitnehmern), die der Arbeitgeber innerhalb von 30 Tagen aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen. Die vorgeschriebene Konsultationspflicht der Arbeitnehmer und die Meldepflicht beim kantonalen Arbeitsamt entstehen erst dann, wenn eine konkrete Absicht für eine Massenentlassung besteht. Sofern den Arbeitnehmern lediglich eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrags ohne die Androhung der Kündigung angeboten wird, besteht noch keine genügende Absicht, die eine Konsultationspflicht auslöst. Arbeitnehmervertretungen bzw. Arbeitnehmer sollten aber dennoch frühzeitig in den Änderungsprozess einbezogen, über die aktuelle Situation offen informiert und zur Solidarität aufgerufen werden.

Mangels gefestigter Rechtsprechung ist bei (Änderungs-)Kündigungen Vorsicht geboten, da die Missbräuchlichkeit der Kündigung nicht immer vorgängig ausgeschlossen werden kann. Bereits ein ungeschicktes Vorgehen kann dazu führen, dass ein Arbeitnehmer die Kündigung als missbräuchlich anfechtet und vom Gericht allenfalls eine Entschädigung bis zu sechs Monatslöhnen zugesprochen erhält. In einem Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom Dezember 2012 wurden beispielsweise Änderungs-

kündigungen infolge des starken Frankens als missbräuchlich eingestuft, weil die Offerte zur Vertragsänderung die Kündigungsfrist nicht berücksichtigte und die Nichtannahme des neuen Vertrages als einziges Motiv im Kündigungsschreiben aufgeführt wurde. Aus diesem Grund ging das Kantonsgericht von einer typischen missbräuchlichen „Rachekündigung“ aus. Hier wäre zwingend die betriebliche Notwendigkeit als Begründung in der Kündigung anzubringen gewesen.

#### **Auszahlung von Eurolöhnen**

Das Arbeitsrecht sieht vor, dass Löhne in Schweizer Franken zu zahlen sind, wenn nichts anderes verabredet oder üblich ist. Die Bestimmung einer anderen Währung für die Lohnzahlung ist somit zulässig, sofern dies im Arbeitsvertrag festgehalten ist. Im Parlament wurden zwar mehrere Vorstösse über das Verbot der Auszahlung des Lohnes in einer Fremdwährung eingereicht, der Bundesrat sah aber keinen gesetzgeberischen Handlungsbedarf. Gerade bei Entsendungen von Mitarbeitern aus der Schweiz in das Ausland scheint die Auszahlung des Lohnes in der lokalen Währung sinnvoll. Sehen die Arbeitsverträge allerdings keine entsprechende Bestimmung vor, gilt das bereits Ausgeführte über die einvernehmliche Vertragsänderung und Änderungskündigung. Schliesslich gilt es bei Auszahlungen von Löhnen in Euro zu beachten, dass Lohnzahlungen in einer Fremdwährung einen sehr hohen administrativen Aufwand für die Arbeitgeber mit sich bringen, da die Sozialabgaben weiterhin in Schweizer Franken geschuldet sind und monatlich zum aktuellen Kurs umgerechnet werden müssen.

Alternativ bestände die Möglichkeit, den Lohn an den Euro-Kurs zu koppeln und in Schweizer Franken auszubezahlen. Mit der Koppelung an

den Euro gehen aber monatliche Lohnschwankungen einher; deshalb dürfte die Lohnanbindung an den Euro eher nur für jährliche Lohnbestandteile (z.B. Bonus) eine praktikable Lösung sein. Zudem ist die Koppelung des Lohnes an den Euro-Kurs insbesondere bei tiefen Grundlöhnen rechtlich umstritten, da nach Schweizer Arbeitsrecht der Arbeitgeber sein Unternehmerisiko nicht einfach auf den Arbeitnehmer überwälzen darf. Eine generelle wechsellkursabhängige Lohnanpassung erachten wir deshalb als kaum durchsetzbar, wenngleich sie bei Zustimmung der betreffenden Mitarbeiter umgesetzt werden könnte.

#### **Gesamtarbeitsverträge**

Ausser Frage steht, dass die in einem GAV vereinbarten Mindestlöhne oder Maximalarbeitszeiten eingehalten werden müssen. Des Weiteren könnte ein GAV Eurolöhne theoretisch ausschliessen. Bei Nichteinhaltung eines GAV kann ein Arbeitgeber zur Lohnnachzahlung und gegebenenfalls zur Leistung einer Konventionalstrafe an den Arbeitnehmer verpflichtet werden.

#### **Diskriminierungsverbot**

Aufgrund des Personenfreizügigkeitsabkommens (FZA) dürfen Arbeitnehmer, die einem Vertragsstaat des FZA angehören, in einem anderen Vertragsstaat nicht aufgrund ihrer Nationalität anders behandelt werden als Inländer. Falls Lohnkürzungen nur einseitig Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Ausland treffen, würde demnach die Gefahr bestehen, diese Arbeitnehmer im Sinne des FZA zu diskriminieren und gegen die bilateralen Verträge zu verstossen.

Im oben genannten Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom Dezember 2012 ging es auch darum, dass lediglich die Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Ausland im Betrieb des

Arbeitgebers von den Lohnreduktionen betroffen waren. Der Arbeitgeber rechtfertigte diese Massnahme damit, dass die Grenzgänger durch den aktuellen Kurs bei gleichbleibenden Lebenshaltungskosten in ihrem Wohnsitzland über eine erhöhte Kaufkraft verfügen würden. Das Kantonsgericht gelangte allerdings zur Auffassung, dass vom tiefen Eurokurs nicht nur Grenzgänger, sondern auch Inländer profitieren würden, da diese zunehmend im Euroraum einkaufen. Eine Lohnsenkung der Grenzgänger infolge der Eurokrise stelle demnach eine indirekte Diskriminierung nach FZA dar und sei deshalb missbräuchlich.

#### Fazit

Es ist darauf hinzuweisen, dass in Bezug auf die gesamte Thematik noch keine gefestigte Rechtsprechung vorliegt und weitere Gerichtsentseide abzuwarten sind. Lohnanpassungen, die Verlängerung der Arbeitszeiten sowie die Auszahlung des Lohnes in Euro sind aber grundsätzlich möglich, sollten jedoch von Fall zu Fall auf ihre rechtliche Zulässigkeit hin geprüft werden, bevor die entsprechenden Massnahmen umgesetzt werden.

Einzuhalten sind insbesondere die aufgeführten Bestimmungen betreffend Kündigungsfristen, Rechtfertigung durch betriebliche oder marktbedingte Gründe, Massenentlassungen, Gesamtarbeitsverträge und Diskriminierungsverbot nach FZA.



Martina Wüthrich, Rechtsanwältin

Muri Rechtsanwälte AG  
Schmidstrasse 9  
8570 Weinfelden  
info@muri-anwaelte.ch  
Tel. 071 622 00 22  
www.muri-anwaelte.ch