



Eurolöhne – ein gangbarer Weg zur Kostensenkung? (2011)

Auf Grund der aktuellen Wirtschaftslage und des starken Schweizer Frankens suchen zahlreiche Unternehmen nach Möglichkeiten für Kosteneinsparungen. Unter anderem spielt dabei die Senkung der Personalkosten eine wichtige Rolle. Der schwache Euro verleitet vor allem im grenznahen Raum dazu, die Grenzgängerlöhne in Euro zu bezahlen. Bei unkorrektem Vorgehen riskiert das Unternehmen, (staats-) vertraglich und gesetzlich vorgesehene Regelungen zu verletzen.

Das Arbeitsrecht sieht vor, dass Löhne in gesetzlicher Währung (Schweizer Franken) zu zahlen sind, wenn nichts anderes verabredet oder üblich ist. Die Bestimmung einer anderen Währung ist somit grundsätzlich zulässig. Die Lohnzahlung in Euro rechtfertigt sich vor allem für im EU-Raum arbeitende Monteure und Grenzgänger. Die Auszahlung der Löhne in Euro bringt aber einen sehr hohen administrativen Aufwand für die Arbeitgeber mit sich. Sozialabgaben sind weiterhin in Schweizer Franken geschuldet und müssen monatlich zum aktuellen Kurs berechnet werden.

Eine andere Möglichkeit zur Anbindung der Löhne an den Euro, ist die Umrechnung zu einem bestimmten Wechselkurs und Bezahlung in Schweizer Franken. Diese Variante ist einfacher umsetzbar, da einmalig umgerechnet wird.

Rechtliche Grenzen

Die Koppelung der Löhne an den Euro ist rechtlich umstritten. Selbst mit der Zustimmung des Arbeitnehmers kann eine solche Vertragsklausel unter Umständen nicht wirksam sein. Sowohl die unzulässige Umwälzung des Unternehmerrisikos auf den Arbeitnehmer als auch das Diskriminierungsverbot stehen zur Diskussion. Bis heute sind noch keine Gerichtsentscheide zur Lohnzahlung in Euro oder Anbindung der Löhne an den Eurokurs und Bezahlung in Schweizer Franken bekannt. Medien berichten von ersten Gerichtsfällen, bei denen jedoch der genaue Verfahrensinhalt nicht bekannt ist. Erwähnt werden vor allem formelle Mängel bei der Umsetzung wie zum Beispiel die





Nichteinhaltung von Kündigungsfristen oder Regelungen für Massentlassungen.

Ausser Frage steht, dass die in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) vereinbarten Mindestlöhne nicht unterschritten werden dürfen. Der Arbeitgeber, welcher einen Gesamtarbeitsvertrag verletzt, kann zur Lohnnachzahlung und Leistung einer etwaigen Konventionalstrafe verpflichtet werden. Handelt es sich beim betroffenen Angestellten um einen entsandten Mitarbeiter gemäss Entsendegesetz, kann dem Arbeitgeber zusätzlich eine Verwaltungsbusse oder eine Dienstleistungssperre auferlegt werden. Liegt kein Gesamtarbeitsvertrag vor und stellen die vom Arbeitsrecht vorgesehenen tripartiten Kommissionen wiederholt solche missbräuchliche Lohnunterbietungen fest, kann dies dazu führen, dass auf Bundesebene ein Normalarbeitsvertrag eingeführt oder ein schon bestehender Gesamtarbeitsvertrag allgemeinverbindlich erklärt wird.

Unternehmerrisiko liegt beim Arbeitgeber

Bonusabsprachen und andere Formen von Gewinnbeteiligungen in Arbeitsverträgen sind grundsätzlich erlaubt. Währungsschwankungen gehören jedoch zum Unternehmerrisiko.

Gemäss Schweizer Arbeitsrecht darf der Arbeitgeber das Unternehmerrisiko nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen. Diese Bestimmung ist zwingend. Deshalb wird eine generelle wechsellkursabhängige Lohnanpassung für Mitarbeiter mit Wohnsitz im In- und Ausland rechtlich kaum durchsetzbar sein.

Diskriminierungsverbot

Auf Grund des Personenfreizügigkeitsabkommens (Art. 2 FZA und Art. 9 Abs. 1 Anhang I zum FZA) dürfen Arbeitnehmer, welche einem Vertragsstaat des FZA angehören, in einem anderen Vertragsstaat nicht auf Grund ihrer Nationalität anders behandelt werden als Inländer.

Werden nur die Löhne der Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Ausland angepasst, kann zur Rechtfertigung angeführt werden, dass die betroffenen Mitarbeiter durch den aktuellen Kurs bei gleichbleibenden Lebenshaltungskosten in ihrem





Wohnsitzland über eine erhöhte Kaufkraft verfügen. Die Wahl des Umrechnungskurses dürfte für die Beurteilung der Diskriminierung deshalb von Bedeutung sein. Ein Kurs entsprechend der Kaufkraftparität ist sicher weniger umstritten als ein weit tieferer Kurs. Damit die Massnahme für den Arbeitnehmer weniger einschneidend ist, kann auch nur ein Teil des Lohnes an den Euro gebunden und zusätzlich eine Befristung der Lohnanpassung bestimmt werden. Eine weitere Möglichkeit ist die Bestimmung einer Unter- und einer Obergrenze des Wechselkurses, welche für eine befristete Zeitdauer eine Umrechnung des Gehalts auslösen. Dadurch wird der Mitarbeiter sowohl verlust- als auch gewinnbeteiligt. Je nach Ausgestaltung des Umrechnungsschlüssels kann eventuell das Risiko einer Diskriminierung ausgeschaltet werden. Letztlich wird dies im Streitfall aber ein Gericht beurteilen müssen.

Überzeugungsarbeit für den Arbeitgeber

Bestehende Arbeitsverträge können nur mit der Zustimmung der Mitarbeiter abgeändert werden. Deshalb ist es unerlässlich, die Angestellten offen über die aktuelle Situation im Betrieb zu informieren und zur Solidarität aufzurufen.

Kann eine einvernehmliche Vertragsanpassung durchgeführt werden, kommt der Arbeitgeber schneller zum Ziel. Stimmt der Arbeitnehmer der Lohnanpassung nicht zu, bleibt dem Arbeitgeber der Weg der Änderungskündigung. Dem Mitarbeiter wird gekündigt und gleichzeitig ein neuer, abgeänderter Vertrag angeboten. Wird mit der angebotenen Vertragsänderung eine unbillige oder sachlich nicht gerechtfertigte Verschlechterung der Arbeitsbedingungen eingeführt, welche sich nicht betrieblich oder marktbedingt rechtfertigen lässt, ist die Änderungskündigung missbräuchlich. Ebenso missbräuchlich ist eine Änderungskündigung, mit welcher die Ansprüche aus dem laufenden Vertrag nicht eingehalten werden. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn der neue Vertrag über den Weg der Änderungskündigung bereits vor Ablauf der Kündigungsfrist wirksam werden soll.



MURI RECHTSANWÄLTE



Ist eine bestimmte Anzahl der Arbeitnehmer von den Änderungskündigungen betroffen, müssen zudem die Regeln der Massenentlassung berücksichtigt werden. Insbesondere sind die Arbeitnehmer zwingend zu konsultieren und das zuständige Arbeitsamt zu informieren.

Maria Spanò

