

ENDE DES EURO-MINDESTKURSES: AUSWIRKUNGEN AUFS ARBEITSVERHÄLTNIS

Mit der Aufgabe des Euromindestkurses stellen sich arbeitsrechtlich verschiedene Fragen rund um Lohn, Arbeitszeit und Kündigung.

Lohnkürzung und Arbeitszeiterhöhung.

Arbeitgebende dürfen eine Lohnkürzung oder Arbeitszeiterhöhung nicht einseitig anordnen. Diese sind nur mit Zustimmung der Mitarbeitenden möglich. Als Alternative können Arbeitgebende auch Änderungskündigungen aussprechen. Mit der Kündigung unterbreiten sie dann eine Offerte zur Vertragsänderung – wird diese akzeptiert, ist die Kündigung hinfällig. Änderungskündigungen sind rechtlich problematisch, wenn der neu offerierte Arbeitsvertrag vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist in Kraft treten soll. Stimmen die Arbeitnehmenden einer solchen vorzeitigen Lohnanpassung oder Arbeitszeiterhöhung nicht zu, ist gemäss verbreiteter Ansicht diese Art der Änderungskündigung missbräuchlich.

Lohnzahlung in Euro. Arbeitgebende dürfen nicht einseitig eine Lohnzahlung in Euro anordnen. Im Rahmen des Arbeitsvertrages kann der Lohn als fixer Eurobetrag vereinbart werden. Diesbezüglich kann auch eine vertragliche Lohnanpassung oder Änderungskündigung erfolgen. Heikler ist die Beurteilung der Frage, ob die Lohnhöhe in Abhängigkeit des Wechselkurses sein darf. Dies ist problematisch, da ein Teil des unternehmerischen Risikos auf die Mitarbeitenden übertragen wird. Bei einer solchen Konstellation ist deshalb eine ergänzende rechtliche Beurteilung sinnvoll.

Diskriminierungsverbot der Grenzgänger.

Gestützt auf Art. 2 des Personenfreizügigkeitsabkommens zwischen der Schweiz und der Europäischen Gemeinschaft ist eine Diskriminierung der europäischen Ausländerinnen und

Ausländer verboten. Deshalb dürfen zum Beispiel Grenzgänger lohnmässig nicht schlechter gestellt werden als Schweizerinnen und Schweizer. Dies gilt sowohl betreffend Lohnhöhe als auch Kopplung an den Euro. Diskriminierte europäische Ausländerinnen und Ausländer können rückwirkend für die letzten fünf Jahre die Lohn Differenz einfordern.

Kündigungen/Massentlassungen.

Sind aus wirtschaftlichen Gründen Kündigungen notwendig, können diese unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen ausgesprochen werden. Arbeitgebende können frei entscheiden, welchen Mitarbeitenden sie kündigen wollen: Sie sind nicht verpflichtet, Auswahlkriterien zu treffen. Zu prüfen ist, ob eine Massentlassung vorliegt. Darunter fallen Kündigungen, die Arbeitgebende innert 30 Tagen aus Gründen aussprechen, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmenden stehen, und die

- mindestens 10 Mitarbeitende in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmende beschäftigen;
- 10% der Mitarbeitenden in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmende beschäftigen;
- 30 Mitarbeitende in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmende beschäftigen, betreffen.

Arbeitgebende haben vor dem Entscheid der Massentlassung ein Konsultationsverfahren durchzuführen und das kantonale Arbeitsamt zu informieren. Die Mitarbeitenden können anschliessend innerhalb einer Frist von zirka zwei Wochen Vorschläge unterbreiten. Erst nach Abschluss dieses Konsultationsverfahrens dürfen die Kündigungen beschlossen und ausgesprochen werden. Bei Verletzung der Verfahrensvorschriften liegt eine missbräuchliche

Massentlassung vor und den Arbeitnehmenden steht bei rechtzeitiger Geltendmachung eine Entschädigung zu.

Sozialplanpflicht. Beabsichtigen Arbeitgebende eines Betriebs von mindestens 250 Mitarbeitenden innert 30 Tagen mindestens 30 Kündigungen auszusprechen, haben sie die Pflicht, mit den Arbeitnehmenden über einen Sozialplan zu verhandeln. Wird keine Einigung erzielt, legt das Schiedsgericht den Sozialplan verbindlich fest.

Krisenartikel in GAVs. Gesamtarbeitsverträge können einen Krisenartikel enthalten. So zum Beispiel Art. 57 des GAV der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie oder gestützt auf die Ergänzungsvereinbarung zwischen dem Verband Zürcher Handelsfirmen sowie dem Kaufmännischen Verband Zürich vom März 2015. In ausserordentlichen Situationen mit gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen können dann unter Einhaltung eines Konsultationsverfahrens befristete Abweichungsvereinbarungen vom GAV geschlossen werden.

Empfehlung für Betroffene. Werden Sie von Ihrer Arbeitgeberin, Ihrem Arbeitgeber betreffend Vertragsanpassung wegen des schwachen Euro respektive der schlechten Wirtschaftslage kontaktiert, sollten Sie um eine Begründung der Notwendigkeit bitten. Versuchen Sie die Vertragsänderung zu befristen, eine Kompensation zu vereinbaren oder zu erreichen, dass die Massnahme an den Wechselkurs gekoppelt wird. Letzteres, indem zum Beispiel die Massnahme teilweise oder ganz rückgängig gemacht wird, wenn der Wechselkurs über eine bestimmte Zeit einen Grenzwert überschreitet.

CLAUDIA EUGSTER, Rechtsdienst Kaufmännischer Verband Zürich.