

Änderungsvertrag

Starker Franken: Arbeitszeitverlängerung oder Lohnkürzungen?

Der Sinkflug des Euros wird für exportierende Unternehmen zur Krise. Trotz voller Auftragsbücher schmilzt die Rendite. Sparmassnahmen auf allen Ebenen sind gefragt, und so werden auch die Personalkosten einer scharfen Analyse unterzogen. Viele Unternehmen erwägen Arbeitszeitverlängerungen, Lohnreduktionen und allenfalls Arbeitsplätze ins Ausland zu verlagern. Doch wie weit ist das überhaupt zulässig?

Brigitte Kraus

Lohnkürzungen oder Arbeitszeitverlängerungen sind grundsätzlich möglich, auch für die gesamte Belegschaft. Eine Umsetzung von heute auf morgen ist allerdings nicht rechtmässig. In den meisten Fällen ist überdies das Verfahren der Massenentlassung analog anwendbar. Eine Sparmassnahme also, bei der

es gilt, juristische und kommunikative Stolpersteine sicher zu umgehen.

Wesentliches Vertragsmerkmal

Im Arbeitsvertrag ist die Vereinbarung über den Lohn ein wesentliches Vertragsmerkmal. Spätere Vereinbarungen zum Lohn sind immer

nur dann gültig, wenn beide Parteien diese bejahen. Will nun der Arbeitgeber, infolge Sparmassnahmen, das Gehalt von mehreren Mitarbeitenden oder gar von der gesamten Belegschaft kürzen, kann er dies grundsätzlich nur mit deren Einverständnis. Juristisch korrekt vorgegangen, wählt der Arbeitgeber das Mittel der Änderungskündigung. Hierbei stellt der Arbeitgeber fest, dass er den Vertrag, so wie er im aktuellen Zeitpunkt gültig ist, kündigt und gleichzeitig eine neue Vertragsofferte unterbreitet. Der neue Lohn wird mit Ablauf der alten Kündigungsfrist in Kraft gesetzt, sofern der Mitarbeitende damit einverstanden ist. Das gleiche Vorgehen ist bei einer Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnanpassung zu beachten.

Da in solchen Zeiten wohl kaum genug Zeit bleibt, jedem Mitarbeitenden einen neuen Vertrag auszustellen und dessen Unterschrift einzuholen, sollte die Änderungskündigung so formuliert werden, dass von einer Annahme der neuen – wenn allenfalls auch nur vorübergehenden – Anstellungsbedingungen ausgegangen wird. Die Mitarbeitenden sollten

◀ Arbeitszeitverlängerung oder Lohnkürzungen, sind grundsätzlich nur mit dem Einverständnis der Belegschaft statthaft.



gleichzeitig klar darauf hingewiesen werden, dass sie eine allfällige Ablehnung schriftlich und bis zu einem bestimmten Zeitpunkt erklären müssten.

Missbräuchlichkeit

Lohnreduktionen oder Arbeitszeitverlängerungen schlecht oder gar nicht geplant, werden zu einer teuren «Sparmassnahme», da man als Arbeitgeber riskiert, dass die Betroffenen, oder stellvertretend die Gewerkschaften, infolge Missbräuchlichkeit Klage erheben und sich auf diesem Weg finanzielle Entschädigung erstreiten. Hinzu kommt, dass ein falsches oder ungeschicktes Vorgehen den Unmut der Gewerkschaftsvertreter und Mitarbeiter weckt. Schliesslich sei darauf hingewiesen, dass die Motivation der Mitarbeitenden sowohl bei Arbeitszeitverlängerung als auch bei Lohnkürzung meistens stark sinkt. Unkonzentriertheit, Unfälle und Krankheitstage nehmen sofort zu. Nebeneffekte, die ein Unternehmen

in einer betriebswirtschaftlich angespannten Lage zusätzlich arg strapazieren.

Gewusst wie

Der richtige Ablauf einer Personalsparmassnahme ist juristisch betrachtet immer gleich. Kündigung der bestehenden Verträge und gleichzeitiges Angebot neuer Verträge. Von hoher Brisanz ist aber, wie diese Massnahme kommunikativ aufgezogen und begleitet wird. Eine geschickte Kommunikation kann einerseits viel Arbeit sparen und andererseits für eine gute Akzeptanz sorgen. Es hängt aber stark von den rechtlichen Rahmenbedingungen ab, welche Vorgehensweise man schliesslich wählt. Wichtig ist, dass man sich zunächst fragt, ob durch die Anzahl der Betroffenen, gemessen an der gesamten Belegschaft, das Verfahren der Massenentlassung zu beachten ist. Falls ja, muss das Unternehmen bereits im Zeitpunkt, wo es die Massnahme prüft, ein Konsultationsverfahren einleiten und der Ar-

beitnehmervvertretung, oder wo eine solche fehlt der gesamten Belegschaft, die Gelegenheit bieten, Gegenmassnahmen vorzuschlagen. Erst wenn ein solches Konsultationsverfahren abgeschlossen ist und die Vorschläge der Arbeitnehmenden ernsthaft geprüft wurden, erst dann darf und soll man davon sprechen, dass man die Lohnreduktion durchführen will. Bis dann die Lohnkürzung effektiv greift, vergehen nochmals ein paar Monate, nämlich bis die Kündigungsfristen abgelaufen sind.

An Kursschwankungen koppeln

Für Schlagzeilen gesorgt hat der Fall des Schweizer Verpackungsunternehmens Mopac, welches die Löhne der Mitarbeitenden an den Kurs des Euros koppelt. Prompt hat die Gewerkschaft Unia Klage eingereicht. Die Problematik an diesem Vorgehen könnte sein, dass die Löhne je nach Wechselkurs verschieden hoch sind. Solche Koppelungen sind in den

Anzeige



**Bis er fliegen gelernt hat,
braucht's die Rega.**

Jetzt Gönnerin oder Gönner werden: 0844 834 844 oder www.rega.ch

rega 

Lohnzusatzbereichen wie z.B. Bonus, Anteil am Geschäftsergebnis unproblematisch. Im Grundlohn allerdings, insbesondere wenn dieser eher tief ist, könnte dies als unrechtmässig qualifiziert werden.

Es ist ratsam, die Lohnkürzung so auszudrücken, dass sie klar bemessen werden kann, entweder in einem fixen Betrag oder in einem festen Prozentsatz. Soll es sich dabei um eine vorübergehende Massnahme handeln, so kann diese mit der Bedingung verknüpft werden, dass der alte höhere Lohn wieder gilt, sofern diese Bedingung eintritt. Besser zahlen ist immer sofort umsetzbar. Eine Lohnverschlechterung kann aber nicht rechtsgültig einseitig vom Arbeitgeber per sofort durchgesetzt werden.

Die wichtigsten Schritte

Denkt das Unternehmen über Lohnreduktionen und Arbeitszeitverlängerung nach, sollte als Erstes die Arbeitnehmervertretung resp. die Belegschaft informiert werden. Gleichzeitig soll der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden auffordern, eigene Vorschläge einzureichen. Diese Phase wird Konsultationsverfahren genannt. Schon bei der ersten Information muss das kantonale Arbeitsamt über diese mögliche Absicht schriftlich informiert werden. Für das Einreichen der Vorschläge sollte der Arbeitgeber der Belegschaft idealerweise 14 Tage Zeit lassen. Danach werden die Vorschläge geprüft und ein Entscheid gefällt.

Wie dieser Entscheid kommuniziert wird, hängt wiederum von den betrieblichen Gegebenheiten ab. Es empfiehlt sich, wenn immer möglich, dies persönlich in einer Mitarbeiterversammlung zu machen. Untersteht das Unternehmen allenfalls einem Gesamtarbeitsvertrag, so ist dieser vorgängig zu konsultieren und die Sozialpartner über die Schritte zu informieren. Dabei sollte man die Scheu vor dem Kontakt mit den Gewerkschaften ablegen und aktiv mit den Arbeitnehmervertretern zusammenarbeiten. Zwar vertreten Gewerkschaften die Interessen der Belegschaft und nicht die des Arbeitgebers, allerdings haben natürlich auch sie das Hauptinteresse, dass Arbeitsplätze erhalten bleiben.



Wurde schliesslich eine konkrete Lohnreduzierungs-massnahme oder eine Arbeitszeitverlängerung beschlossen, muss diese zeitlich richtig umgesetzt werden. Wichtig ist, dass man bei der Bekanntgabe die bestehenden Verträge zu den aktuellen Bedingungen kündigt. Gleichzeitig sollte man aber die neuen Löhne resp. die neue wöchentliche Arbeitszeit und damit die neue Vertragsofferte unterbreiten, so dass der Arbeitnehmende umgehend die Möglichkeit hat, die Annahme oder Ablehnung zu entscheiden. Nicht rechtmässig wäre das Verhalten eines Arbeitgebers, die Mitarbeitenden anzuhalten, die Reduzierung der Löhne oder die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnanpassung per sofort zu akzeptieren. Würde bei einem solchen Vorgehen eine Arbeitgeberkündigung ausgesprochen, weil ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin diesen Schritt abgelehnt hat, so wäre die Kündigung missbräuchlich.

Der gute Stil

Es kommt vor, dass sich Unternehmen der juristischen Rahmenbedingungen bei Personalsparmassnahmen durchaus bewusst sind, aber aus der Dringlichkeit heraus eine unrechtmässige Vorgehensweise in Kauf nehmen. Eine solche Taktik ist meines Erachtens zu kurz gegriffen und missachtet den Umstand, dass auf eine derartige Vorgehensweise die Mitarbeitenden mit Ablehnung bis hin zum aktiven Widerstand reagieren. Die Pro-

◀ Temporäre Sparmassnahmen sind – wenn sie richtig durchgeführt werden – ein wirksames Mittel, unternehmerisch schwierige Zeiten zu überstehen.

duktivität lässt entscheidend nach, Fehlzeiten nehmen dramatisch zu und die Kundenbindung leidet infolge mangelnder Motivation der Mitarbeitenden.

Diese Faktoren kosten das Unternehmen wesentlich mehr Geld als eine richtige, planmässige und fair durchgeführte Massnahme. Der Erfolg von Sparmassnahmen im Personalbereich hängt wesentlich davon ab, wie ein Arbeitgeber diese aufzieht und durchführt. Tut er es juristisch einwandfrei, führt er gekonnt das Gespräch mit Arbeitnehmervertretung und Gewerkschaften und begleitet er die Massnahme kommunikativ gut, so sind temporäre Sparmassnahmen ein wirksamer Beitrag, unternehmerisch schwierige Zeiten auch gut zu überstehen. ■

Porträt



Brigitte Kraus ist Inhaberin der Agentur Konzis in Zürich. Die Agentur vereint Arbeitsrecht und Kommunikation und richtet sich an Unternehmen für die aktive juristische und kommunikative Begleitung bei betrieblichen Veränderungsprozessen mit personalrechtlichen Folgen. Brigitte Kraus ist Juristin und ausgebildete Fachperson für Unternehmenskommunikation und war viele Jahre am Bezirksgericht in Zürich als Arbeitsrichterin tätig.

Kontakt



Brigitte Kraus-Meier
lic. iur., Executive Master CCM
Inhaberin
Konzis
Recht und Kommunikation
Wilfriedstrasse 12
8032 Zürich
Tel. 044 380 66 80
info@konzis.ch
www.konzis.ch

