

Frankenstärke: Dürfen Löhne in Euro ausbezahlt werden?

„Die Schweizerische Nationalbank hebt den Mindestkurs von 1.20 Franken pro Euro auf.“
– Medienmitteilung der SNB vom 15. Januar 2015

Ausgangslage und Grundsatz

Der starke Franken ist für viele Schweizer Unternehmen eine zusätzliche Herausforderung im täglichen Konkurrenzkampf. Ein in den Medien populär diskutierter Lösungsansatz besteht darin, den Lohn der Arbeitnehmer in Euro auszuzahlen. Ist das rechtlich zulässig?

Gemäss dem Obligationenrecht ist der Lohn in der gesetzlichen Währung, also in Franken auszuzahlen. Davon kann durch Vereinbarung oder Übung abgewichen werden. Ist es unüblich und sehen weder der Arbeitsvertrag noch ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder sonst eine Vereinbarung ausdrücklich eine Fremdwährung vor, darf der Lohn nicht in Euro ausgerichtet werden. Wer als Arbeitgeber Löhne in einer anderen Währung bezahlen will, ist üblicherweise also auf eine vertragliche Abrede angewiesen.

Voraussetzung: Fremdwährung vereinbart

Soll der Lohn in Euro ausbezahlt werden, muss zu meist der Arbeitsvertrag angepasst werden. Das ist nur dann ohne weiteres möglich, wenn der Arbeitnehmer der Vertragsänderung freiwillig zustimmt. Ist er hingegen nicht einverstanden, besteht für den Arbeitgeber grundsätzlich die Möglichkeit, eine Lohnänderung über eine Änderungskündigung zu erreichen. Dabei wird dem Arbeitnehmer die Kündigung ausgesprochen und ihm gleichzeitig ein neuer Arbeitsvertrag – unter geänderten Konditionen – angeboten. Solange die Kündigungsfristen eingehalten werden und ausschliesslich sachliche Gründe vorliegen, ist

eine Änderungskündigung grundsätzlich zulässig. Die überraschende Aufhebung des Mindestkurses kann unter gewissen Umständen als sachlicher Grund für eine Änderungskündigung angesehen werden. Die Grenze zur missbräuchlichen Kündigung ist jedoch schmal. Insbesondere in Fällen, in denen die Arbeitnehmer eine einvernehmliche Vertragsänderung ablehnten, ist bei der Begründung einer anschliessenden Änderungskündigung Vorsicht geboten. Werden mehrere Änderungskündigungen ausgesprochen, können die Voraussetzungen der Massentlassung erfüllt sein. Zu berücksichtigen ist ferner ein allenfalls anwendbarer GAV, welcher unter Umständen die Lohnwährung verbindlich oder die zulässigen Sparmassnahmen bei Personalfragen abschliessend enthalten kann. Je nach Konstellation ist schliesslich mit Widerstand von Verbänden, Sozialpartnern oder Gewerkschaften zu rechnen.

Spezialfall: Arbeitnehmer aus dem EU -Raum

Den Lohn in Euro zu zahlen ist also grundsätzlich zulässig, sofern das verabredet oder üblich ist. Auf den ersten Blick attraktiv ist das besonders gegenüber Arbeitnehmern aus dem angrenzenden Ausland. In diesen Fällen ist zusätzlich das Diskriminierungsverbot gemäss dem Freizügigkeitsabkommen (FZA) zu berücksichtigen. Danach dürfen Arbeitnehmer aus einem EU-Staat nicht anders behandelt werden als Arbeitnehmer aus der Schweiz. Eine Ungleichbehandlung von In- und Ausländern scheint indessen nicht von vornherein ausgeschlossen. Unterschiedliche Lohnwährungen liessen sich allenfalls sachlich rechtfertigen, beispielsweise mittels unterschiedlicher Lebenshaltungskosten. Unzulässig dürfte dieses Argument aber dann sein, wenn zusammen mit der

Währungsänderung der Lohn der ausländischen Arbeitnehmer gekürzt werden soll, derjenige der Schweizer Arbeitnehmer aber nicht. Soweit ersichtlich hat sich das Bundesgericht bislang noch nicht mit diesen Fragen befasst.

Weitere Konsequenzen

Wird der Lohn in Euro ausbezahlt, kann sich das auf verschiedene mit dem Lohn zusammenhängende Aspekte auswirken und zusätzliche Fragen aufwerfen: Wie ist gegenüber den Sozialversicherungen und insbesondere der beruflichen Vorsorge abzurechnen? Wie wirkt sich das auf die Vorsorgesituation der Arbeitnehmer aus? Wirkt sich der Euro-Lohn auf die (Quellen-)Steuern aus? Welche Währung gehört in den Lohnausweis? Wie sehen die Prämien und Leistungen der Krankentaggeldversicherung aus? Pragmatische und frühzeitige Antworten auf diese und weitere Fragen können eine einvernehmliche Vertragsänderung allenfalls positiv beeinflussen und den administrativen Aufwand limitieren.

Fazit

Der Lohn darf grundsätzlich in Euro ausgerichtet werden, wenn eine Vereinbarung oder Übung besteht und Arbeitnehmer aus dem EU-Raum dadurch nicht diskriminiert werden. Die Arbeitsverträge können mit dem Einverständnis der Arbeitnehmer oder mittels sachlich begründeter Änderungskündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen und Berücksichtigung einer allfälligen Massenentlassung entsprechend angepasst werden.

Bei alledem darf nicht vergessen gehen, dass Währungsschwankungen grundsätzlich als Teil des Unternehmerrisikos gelten und infolgedessen nicht auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden dürfen. Eine sorgfältige vorgängige Analyse der gesamten Umstände und sämtlicher Möglichkeiten ist gerade in der sozial heiklen und öffentlichkeitswirksamen Lohnfrage essentiell. Andernfalls können geplante Sparmassnahmen unverhofft teuer werden.

Wünschen Sie eine individuelle Beratung oder haben Sie Fragen zu dieser oder anderen Kostensenkungsmassnahmen wie beispielsweise zur Erhöhung der betrieblichen Normalarbeitszeit, zur Kurzarbeit oder zur Änderungskündigung oder Massenentlassung, so steht Ihnen unser Arbeitsrechtsteam gerne zur Verfügung.

GHR Arbeitsrechts-Team

Rolf Hartmann (rolfhartmann@ghr.ch)

Markus Brühlhart (markusbruelhart@ghr.ch)

Sven Märki (svenmaerki@ghr.ch)

GHR Rechtsanwälte AG

Tavelweg 2
Postfach 162
CH-3074 Bern Muri
T +41 (0)58 356 50 50
F +41 (0)58 356 50 59

Bahnhofstrasse 64
Postfach 3268
CH-8021 Zürich
T +41 (0)58 356 50 00
F +41 (0)58 356 50 09

www.ghr.ch

Dieses Informationsblatt enthält keine Rechts- oder Steuerberatung.
This Factsheet does not constitute legal or tax advice or services.