

FAQ zum Thema «Löhne»

Antworten von Jean Christophe Schwaab, Dr. iur., Arbeitsjurist

Kann mein Arbeitgeber mein Salär kürzen?

Wenn der Arbeitgeber den Fixlohn kürzen will, darf er dies nur mit Einverständnis des Angestellten tun. Andernfalls muss er ihn mittels Änderungskündigung kürzen. In Unternehmen, die der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) unterstellt sind, kann der Arbeitgeber den Lohn nicht unter dem in der VAB geregelten Minimallohn festsetzen, das heisst nicht weniger als brutto CHF 50'000.– pro Jahr. Zudem darf er den Lohn nur so weit kürzen, dass der Arbeitnehmer nicht seiner finanziellen Sicherheit beraubt wird oder dass er seinen Lohn nicht mehr im Voraus bestimmen kann.

Was ist eine Änderungskündigung?

Da ein Arbeitgeber einen Vertrag nicht einseitig ändern kann, muss er, sobald er Klauseln im Vertrag des Arbeitnehmers ohne sein Einverständnis ändern will, den Vertrag kündigen und dem Arbeitnehmer gleichzeitig den neuen Vertrag vorschlagen. Dieser tritt erst nach der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist in Kraft.

Mein Arbeitgeber kürzt meinen Lohn, da er mit meinen Leistungen nicht zufrieden ist. Darf er das?

Sofern keine präzisen Ziele (und deren Auswirkung auf den Lohn) vereinbart worden sind, darf der Arbeitgeber den vertraglich festgesetzten Lohn nicht kürzen.

Mein Arbeitgeber kürzt meinen Lohn, da die Geschäfte schlecht laufen. Ist dies erlaubt?

Nein, der Arbeitgeber muss das Unternehmerrisiko alleine tragen. Falls er jedoch glaubt, dass die Kosten zu beträchtlich sind, kann er die Löhne mittels Änderungskündigung kürzen oder Personal entlassen.

Habe ich das Recht auf einen Teuerungsausgleich?

Das Gesetz sieht keine entsprechende Verpflichtung vor. In Unternehmen, die der VAB unterstellt sind, sind die Arbeitgeber verpflichtet, jedes Jahr Lohnverhandlungen zu führen, sofern die Personalvertretung dies verlangt. Sie verfügt in diesem Bereich über ein Mitbestimmungsrecht (Art. 42 VAB).

Habe ich jedes Jahr Anrecht auf eine Lohnerhöhung?

Wenn nichts im Vertrag vorgesehen ist (z.B. eine Lohnskala), ist der Arbeitgeber gesetzlich nicht dazu verpflichtet. Mit den jährlichen Lohnverhandlungen der Sozialpartner werden im Allgemeinen für die Mehrheit des Personals bessere Resultate erzielt als mit individuell geführten Verhandlungen.

Habe ich Anrecht auf einen 13. Monatslohn?

Das Gesetz sieht keine Verpflichtung vor. In der VAB ist die Ausrichtung eines 13. Monatslohns vorgesehen. Der Jahreslohn kann jedoch auch in 12 Monatslöhnen bezahlt werden.

Ich habe das Unternehmen im Laufe des Jahres verlassen. Habe ich Anrecht auf einen 13. Monatslohn (pro rata)?

Ja!

Darf mein Lohn in Euro ausgerichtet werden?

Im Prinzip muss der Lohn in Schweizer Franken bezahlt werden. Es ist möglich, eine andere Währung zu vereinbaren, sofern der Betrag laut Tageskurs mit dem Wert des vorgesehenen Lohnes in Schweizer Franken übereinstimmt. Die Gerichte haben das Verbot, Löhne unter dem Vorwand einer plötzlichen Frankenaufwertung in Euro auszurichten, bestätigt. Sie haben auch daran erinnert, dass

es verboten ist, ausländischen Arbeitnehmern (z. B. Grenzgängern) unter dem Vorwand von Kursschwankungen niedrigere Löhne auszurichten.

Wie soll im Fall von Lohnunterschreitung (Lohndumping) reagiert werden?

Wenden Sie sich an den SBPV. Der SBPV wird die zuständigen Behörden benachrichtigen. Alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Nationalität, haben Anrecht auf den in der VAB festgesetzten Mindestlohn, sofern ihr Arbeitgeber der VAB unterstellt ist. Der Mindestlohn gilt auch im Fall eines tiefer vereinbarten Lohnes. In Banken, die nicht der VAB unterstellt sind, muss sich der Arbeitgeber, sofern kein gesetzlich festgesetzter Minimallohn besteht, der für alle Branchen gilt, nur an die Bezahlung des «ortsüblichen Branchenlohns» halten (vgl. unten).

Wie hoch ist der «übliche Lohn»?

Er orientiert sich an den Löhnen, die je nach Tätigkeit, Erfahrung und Ausbildung im Vergleich zu anderen Unternehmen bezahlt werden. Mit dem Lohnrechner des SGB auf www.lohnrechner.ch kann der übliche Lohn bestimmt werden.

Was ist der Unterschied zwischen Bonus und Gratifikation?

Die Gratifikation ist eine jährliche Prämie, die nach Ermessen des Arbeitgebers bezahlt wird. Wird sie während dreier Jahre in Folge ausgerichtet, gilt sie als definitiv geschuldet. Der 13. Monatslohn ist keine Gratifikation, sondern ein Bestandteil des normalen Lohnes.

Der Bonus ist gesetzlich nicht geregelt. Je nachdem, wie hoch er ist, wie regelmässig er ausgerichtet wird und wie die Berechnungskriterien lauten, kann er als Gratifikation (und damit nicht automatisch jedes Jahr geschuldet) oder als Lohnbestandteil (und damit geschuldet) betrachtet werden.