

Werkplatz Schweiz und Frankenstärke – Welche Szenarien sind als Reaktion denkbar?

Ausgangslage

Mit der Aufhebung des Euromindestkurses von 1.20 Franken durch die Nationalbank am 15. Januar 2015 sehen sich viele Unternehmer in einem ohnehin schwierigen Marktumfeld neuen, unvorhergesehenen Herausforderungen gegenübergestellt. Was sind mögliche Reaktionen? Was ist zulässig und wie ist vorzugehen?

Arbeitsvertragliche Anpassungen

Dabei handelt es sich vornehmlich um Massnahmen, welche die Erhöhung der Arbeitszeit bei gleichem Lohn bzw. die Reduktion des Lohnes bei gleicher Arbeitszeit zur Folge haben.

Für den Arbeitgeber muss dabei im Vordergrund stehen, die Vertragsänderung einvernehmlich zu erreichen. Mit dieser Voraussetzung dürfte die Zustimmung des Arbeitnehmers leichter zu erlangen sein, wenn er für denselben Lohn mehr arbeiten soll als bei gleicher Arbeitszeit auf einmal eine Lohneinbusse hinnehmen zu müssen. Denkbar sind dabei Arbeitszeitmodelle, welche die wöchentliche Arbeitszeit bis zum arbeitsgesetzlichen Maximum erhöhen und die Rückkehr zum ursprünglichen Modell an eine für eine Mindestdauer bestehende Wechselkursunterschwellen binden. Grundsätzlich ist für dieses Vorgehen das Einverständnis jedes einzelnen Arbeitnehmers separat erforderlich, zwingen kann man niemanden.

Das liberale Arbeitsrecht in der Schweiz gewährt derweil den Arbeitgebern einen relativ grossen Spielraum. Will er Lohnkosten senken, kann er auf den Arbeitnehmer zugehen und diesem eine Änderung des Arbeitsvertrags vorschlagen bzw. beantragen – mit tieferem Lohn oder längerer Arbeitszeit. Dabei handelt es sich um eine sogenannte Änderungskündigung, bei der der Arbeitsvertrag gekündigt und gleichzeitig ein neuer Vertrag angeboten wird.

Der Arbeitnehmer wird dadurch vor einer schwierigen Entscheidung gestellt: Lehnt er trotz verhältnismässig geringen Nachteilen ab, muss er später beim Gang zur Arbeitslosenkasse wohl wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit mit einer temporären Einstellung in der Ausrichtung der Arbeitslosengelder rechnen.

Abweichungen vom allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag

In Branchen oder Betrieben mit allgemeinverbindlich erklärtem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist der Spielraum für die Arbeitgeber noch mehr eingeschränkt,

dürfen doch die darin festgeschriebenen Mindestlöhne und maximalen Arbeitszeiten grundsätzlich nicht verletzt werden. Gewisse GAV bieten Ausnahmeregelungen an, welche aber in jedem einzelnen Fall individuell zu prüfen sind. So verfügt namentlich der GAV der stark exportabhängigen Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) über einen Abweichungsartikel, der das Ziel hat, Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten oder gar zu schaffen. Zu den Ausnahmefällen gehört etwa die Notwendigkeit der «Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten» oder der «Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit». Gemäss GAV gehören dazu namentlich die für die MEM-Industrie massgebenden Wechselkurse.

Soll dieser Abweichungsartikel angewendet werden, ist die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung erforderlich. Allein damit wird allerdings noch kein einziger Franken eingespart. Es werden lediglich die Rahmenbedingungen für Anpassungen geschaffen, so dass dann mit jedem einzelnen Arbeitnehmer neu verhandelt werden kann.

Kurzarbeit

Eine weitere Möglichkeit bildet die Einführung von Kurzarbeit. Der Arbeitgeber spart dadurch die bei Kündigung und Neueinstellung entstehenden Kosten und behält kurzfristig die Verfügbarkeit über die Arbeitnehmer. Auch für den Arbeitnehmer ist die Kurzarbeit vorteilhaft: Arbeitslosigkeit wird vermieden, der umfassende sozialversicherungsrechtliche Schutz bleibt bestehen und es entstehen keine Beitragslücken in der beruflichen Vorsorge.

Als Kurzarbeit bezeichnet man die vorübergehende Reduktion der vereinbarten Arbeitszeit oder einen arbeitgeberseitigen, vorübergehenden, vollständigen Verzicht auf die Entgegennahme der Arbeitsleistung, unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses.

Mit der Einführung von Kurzarbeit sind Lohnkürzungen verbunden, womit eine Abänderung des Arbeitsvertrages erforderlich ist. Kurzarbeit kann damit nicht einseitig angeordnet werden, soweit keine klare Bestimmung im Arbeitsvertrag besteht, welche dies zulässt. Zumeist ist eine ausdrückliche Zustimmung jedes einzelnen betroffenen Arbeitnehmers erforderlich. Diese Zustimmung kann dabei nicht durch die Zustimmung einer Gewerkschaft oder einer Arbeitnehmervertretung umgangen werden. Ohne vorgängige Zustimmung fehlt es an der vertraglichen Grundlage für die Einführung der Kurzarbeit und der Lohneinbusse, was zur Folge haben kann, dass der Arbeitgeber in Annahmeverzug fällt, der Anspruch des Arbeitnehmers auf vollen Lohn trotz Kurzarbeit bestehen bleibt und der Arbeitgeber folglich früher oder später mit entsprechenden Forderungen konfrontiert wird.

Kurzarbeitsentschädigung

Eine Kurzarbeitsentschädigung wird ausgerichtet, wenn Arbeitnehmer, die infolge Kurzarbeit einen Lohnausfall erleiden,

- für die ALV beitragspflichtig sind oder das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben;
- der Arbeitsausfall anrechenbar ist;
- das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist;
- der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch die Kurzarbeit der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Damit der Arbeitsausfall anrechenbar ist, muss er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar sein. Gleichzeitig muss der Arbeitsausfall mindestens 10% der Arbeitsstunden ausmachen, die im Betrieb normalerweise geleistet werden.

Auch wenn der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen ist, gilt er dann als vermeidbar und damit nicht anrechenbar, wenn er branchen-, berufs- oder betriebsüblich ist, zum normalen Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehört oder durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht wird.

Schwankungen bei den Devisenkursen fallen grundsätzlich in die Risikosphäre des Arbeitgebers. Seit dem 27. Januar 2015 gelten aber Devisenschwankungen gemäss bundesrätlicher Anordnung (nach 2011) wieder als unvermeidbar. Es ist dabei jeweils im Einzelfall zu prüfen, ob nicht doch zusätzlich andere wirtschaftliche Gründe geltend gemacht werden können. Die Voraussetzungen, dass der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und der Arbeitsplatz durch diese Massnahme erhalten bleibt, kann im Zeitpunkt der Voranmeldung der Kurzarbeit in der Regel nur anhand von Vermutungen geprüft werden. Die Rechtsprechung sieht diese Anspruchsvoraussetzungen als erfüllt an, sofern nicht konkrete Anhaltspunkte das Gegenteil vermuten lassen.

Anmeldung der Kurzarbeit und Geltendmachung der Kurzarbeitsentschädigung

Die geplante Kurzarbeit ist durch den Arbeitgeber mindestens zehn Tage vor deren Beginn bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle zu melden. Wird die Kurzarbeit verspätet angemeldet, ist der Arbeitsausfall erst nach Ablauf der vorgeschriebenen Meldefrist anrechenbar.

Für die Geltendmachung hat der Arbeitgeber drei Monate seit Ende der Abrechnungsperiode Zeit, danach verfällt der Anspruch. Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt dabei 80% des anrechenbaren Verdienstaufschlags und wird dem Arbeitgeber durch die Arbeitslosenkasse während höchstens zwölf Monaten innerhalb von zwei Jahren ausgerichtet.

Kündigung während Kurzarbeit

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Kurzarbeit, hat er dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist trotz der reduzierten Arbeitszeit den vollen Lohn zu entrichten. Weil die Kurzarbeit Kündigungen verhindern soll, besteht zudem das Risiko, den Lohnausfall nachträglich nachzahlen zu müssen. Der Arbeitgeber ist deshalb gut beraten, sich in der Zustimmungserklärung zur Kurzarbeit gegen derartige Rückforderungen abzusichern.

Fazit

Für den Arbeitgeber kann die Einführung von Kurzarbeit eine geeignete Massnahme sein, vorübergehende Auftragseinbrüche wirtschaftlich abzufedern. Zudem können die Belegschaft erhalten und Entlassungen vermieden werden. Die Kurzarbeit bringt eine Senkung des Produktivitätsverlustes und der Personalkosten, wobei vorgängig die Zustimmung jedes betroffenen Arbeitnehmers zur Einführung der Kurzarbeit schriftlich einzuholen ist.