

Wenn Angestellte mit Lohnkürzungen konfrontiert werden

Autor(en): **Flüe, Karin von**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO**

Band (Jahr): **111 (2014)**

Heft 3

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-839635>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Wenn Angestellte mit Lohnkürzungen konfrontiert werden

Wenn ein Unternehmen über den Lohn seiner Angestellten Kosten sparen will, können juristische Abklärungen schnell anspruchsvoll und zeitintensiv werden. Das Beobachter-Beratungszentrum beantwortet auch arbeitsrechtliche Fragen, die ihm von SKOS-Mitgliedern gestellt werden.

Verfügt ein Sozialdienst nicht intern über das notwendige Spezialisten-Know-how zum Abklären juristischer Fragen, kann er sich vom Beobachter-Beratungszentrum unterstützen lassen. Im folgenden Beitrag werden beispielhaft eine Reihe arbeitsrechtlicher Fragen beantwortet, die dem Beratungszentrum in der Vergangenheit von SKOS-Mitgliedern gestellt wurden.

Frage: Die Sozialarbeiterin von Hanna B. will wissen, ob der Arbeitgeber ihrer Klientin tatsächlich für die gleiche Arbeit fünf Prozent weniger Lohn zahlen darf. Ihre Klientin sei angeblich zu «teuer».

Antwort: Lohnkürzungen sind nicht generell verboten. Gilt in der Branche ein Normal- oder ein Gesamtarbeitsvertrag, darf der Arbeitgeber dessen Mindestlohnansätze allerdings nicht unterschreiten. Ist die Arbeitnehmerin mit der Lohnkürzung einverstanden, spricht man von einer einvernehmlichen Vertragsänderung. Andernfalls müsste der Arbeitgeber eine sogenannte Änderungskündigung machen. Dabei kündigt er nur einen Teil des bestehenden Arbeitsverhältnisses, nämlich die Höhe des Lohns. Die Arbeitnehmerin steht dann vor der Wahl, den neuen Lohn zu akzeptieren oder selber zu kündigen und den Betrieb zu verlassen. Beide Parteien müssen dabei die Kündigungsfristen einhalten.

Ein Klient soll einer rückwirkenden Lohnreduktion zustimmen. Verweigert er die Unterschrift, droht ihm die Kündigung. Welche Optionen hat er?

Eine rückwirkende Vertragsänderung muss der Arbeitnehmer nicht akzeptieren. Er kann verlangen, dass der Arbeitgeber die Kündigungsfrist einhält, bevor die Neuerung in Kraft tritt. Droht dieser mit Kündigung, wenn sich der Klient

gegen eine sofortige oder rückwirkende Vertragsänderung wehrt, wäre die Kündigung missbräuchlich. Der Klient müsste vor Ablauf der Kündigungsfrist schriftlich – am besten eingeschrieben – protestieren. Nützt der Protest nichts, kann er den Arbeitgeber auf eine Entschädigung von bis zu maximal sechs Monatslöhnen einklagen. Die Klage ist aber nur innert 180 Tagen ab Ende des Vertragsverhältnisses zulässig.

Eine Klientin will eine Lohnkürzung nicht akzeptieren. Lieber kündige sie. Kann sie dann «stempeln gehen»?

Hat die Klientin noch keine neue Stelle in Aussicht, sollte sie besser nichts überstürzen. Liegt der gekürzte Lohn nämlich über der möglichen Arbeitslosenentschädigung (70 bis 80 Prozent des versicherten Verdienstes), gilt die bisherige Stelle laut Arbeitslosenversicherungsgesetz immer noch als zumutbar. Wer eine solche Lohnkürzung nicht schluckt und deshalb arbeitslos wird, den kann die Arbeitslosenkasse wegen «selbstverschuldeter» Arbeitslosigkeit mit zwischen einem und sechzig so genannten Einstelltagen büssen, je nach Grad des Verschuldens. Fünf Einstelltage zum Beispiel bedeuten eine ganze Woche ohne Einkommen.

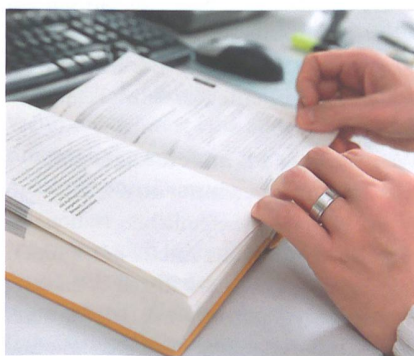


Bild: zvg

Ein Klient findet seine Lohnkürzung «total daneben», weil seine Firma ja keine roten Zahlen schreibe. Auch seine Leistung habe in keiner Weise nachgelassen. Muss er sich trotzdem mit weniger Lohn zufrieden geben?

Vertragsänderungen, die völlig willkürlich sind und sich sachlich nicht rechtfertigen lassen, können vom Gericht als missbräuchlich qualifiziert werden. In solchen Fällen ist es ratsam, eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt beizuziehen. Wann allerdings eine Änderungskündigung missbräuchlich ist, ist eine Ermessensfrage. Mit Hilfe der Anwältin lässt sich am besten einschätzen, ob sich eine Klage lohnt.

Tipp: Versuchen Sie zu verhandeln! Mögliche Verhandlungsziele wären die Lohnkürzung zu befristen oder abzuschwächen. Auch ein Ausgleich zur Lohnkürzung könnte interessant sein: Etwa ein unbezahlter Urlaub, mehr Ferien oder die finanzielle Beteiligung an einem Weiterbildungskurs. ■

Karin von Flüe
Beobachter-Beratungszentrum

RECHTSBERATUNG FÜR SOZIALE INSTITUTIONEN

Das Beobachter-Beratungszentrum unterstützt Fachleute sozialer Institutionen im Rahmen von abstufbaren Beratungsabonnements bei der Beantwortung von Rechtsfragen ihrer Klientinnen und Klienten. SKOS-Mitglieder, die den Beratungsdienst nutzen, profitieren von vergünstigten Konditionen.

Weitere Informationen: www.beobachter.ch/skos