



Freiburg, 12.03.2015

Empfehlung

In Euro ausgezahlte oder an den Wechselkurs gebundene Löhne

Nachdem die Schweizerische Nationalbank (SNB) am 15. Januar 2015 entschieden hat, den Euro-Mindestkurs aufzuheben, haben einige Unternehmen den Wunsch geäussert, Lohnanpassungen durchzuführen, indem sie namentlich die Löhne in Euro auszahlen statt in der gesetzlichen Währung (Schweizer Franken), um den negativen Auswirkungen der *Frankenstärke* auf ihre Geschäftstätigkeit so schnell wie möglich entgegenzuwirken. Das Amt für den Arbeitsmarkt hält es daher für sinnvoll, zu prüfen, ob die Zahlung von Löhnen in Euro rechtlich zulässig ist, und eine Empfehlung auszusprechen, die sich ausschliesslich auf die Gesetzestexte, die Rechtsprechung und die herrschende Lehre stützt.

- > Sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist, ist dem Arbeitnehmer der Geldlohn in gesetzlicher Währung auszurichten (**Art. 323b Abs. 1 OR**). Dies entspricht dem Grundsatz von **Artikel 84 Abs. 1 OR**, wonach Geldschulden in gesetzlichen Zahlungsmitteln der geschuldeten Währung zu bezahlen sind. In der Regel wird der Lohn in Schweizer Franken bezahlt. Die Parteien des Arbeitsvertrags können bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags jedoch frei vereinbaren, den Lohn in einer Fremdwährung auszurichten, **Art. 323b Abs. 1 OR**. Später ist dies nur mittels einer Änderungskündigung möglich.
- > Sind in einem Normalarbeitsvertrag oder in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Mindestlöhne vorgesehen, können die Vertragsparteien keine tieferen Löhne in einer Fremdwährung vereinbaren.
- > Die Freiheit der Vertragsparteien, einen Lohn in einer Fremdwährung zu vereinbaren, wird zudem von verschiedenen öffentlich-rechtlichen Bestimmungen eingeschränkt. Eine derartige Vereinbarung kann beispielsweise mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung im Sinne des **Abkommens zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit (FZA)** kollidieren. Ein in Fremdwährung vereinbarter Lohn kann zudem gegen **Artikel 22 AuG und Artikel 22 VZAE** verstossen, die vorschreiben, dass Ausländerinnen und Ausländer nur zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit zugelassen werden können, wenn die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Gleiches gilt für **Artikel 2 des Bundesgesetzes über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen (EntsG)**, der die Arbeitgeber verpflichtet, den entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens die Arbeits- und Lohnbedingungen zu garantieren, die in Bundesgesetzen,

Verordnungen des Bundesrates, allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen vorgeschrieben sind.

- > Der Arbeitgeber verfügt bei der Festlegung der Löhne und deren Kürzung somit über einen gewissen Handlungsspielraum (vorausgesetzt er hält die Vorschriften zur Änderungskündigung ein), sofern er sich an die oben genannten gesetzlichen Bestimmungen, den Grundsatz von Treu und Glauben sowie an die guten Sitten hält und die Höhe des Lohns objektiv und ausreichend klar vorhersehbar bleibt. Er kann die Löhne jedoch nicht einseitig kürzen.
- > Wird der Lohn in Euro ausgerichtet oder werden die Löhne systematisch an den Währungskurs angepasst, wird das Unternehmensrisiko auf die Arbeitnehmenden überwältzt, was jedoch gegen **Artikel 324 OR** (zwingende Bestimmung) verstösst. Wechselkursschwankungen gehören zum Unternehmensrisiko, das der Arbeitgeber einberechnen und selbst tragen muss. Er profitiert in den meisten Fällen auch allein davon, wenn sich der Wechselkurs positiv auf das Geschäftsergebnis auswirkt.
- > Werden die Löhne in Euro ausgezahlt oder an den Eurokurs angepasst, werden die Arbeitnehmenden an einem negativen Geschäftsergebnis beteiligt (Art. 322a OR). Dies ist nach der herrschenden Lehre unzulässig, da sie keinen Einfluss auf Wechselkursschwankungen (*Frankenstärke*) haben.
- > Arbeitgeber, die die Löhne regelmässig dem Wechselkurs anpassen, begehen Rechtsmissbrauch (**Art. 2 ZGB**).

Unter Berücksichtigung der oben genannten Punkte und der vorherrschenden Lehre empfiehlt das Amt für den Arbeitsmarkt den Unternehmen, die Löhne nicht in Euro auszurichten, um den Folgen der Aufhebung des Euro-Mindestkurses durch die SNB entgegenzuwirken, sondern sich an die gesetzlichen Vorschriften nach Artikel 323b OR zu halten und die Löhne in der gesetzlichen Währung (Schweizer Franken) zu zahlen.

Charles de Reyff
Dienstchef