

personal

Das Magazin für die Schweizer Personalpraxis

SCHWEIZ

www.personal-schweiz.ch

Liquiditätsprobleme

Engpässe überbrücken:
Wie sich in der Eurokrise finanzielle Engpässe bei Lohnzahlungen überbrücken lassen. **S. 10**

Employer Branding

Auffallen um jeden Preis:
Was Auszeichnungen bei Arbeitgeberwettbewerben für das Employer Branding bringen. **S. 20**

Psychische Krankheiten

Den Dialog suchen:
Wie HR und Führung mit psychischen Problemen im Unternehmen umgehen können. **S. 30**

«HR-Prozesse wirksamer gestalten»

Birgit Werkmann-Karcher,
Betriebspsychologin und ZHAW-
Dozentin, über die Schnittstellen
von Psychologie und HRM. **S. 6**

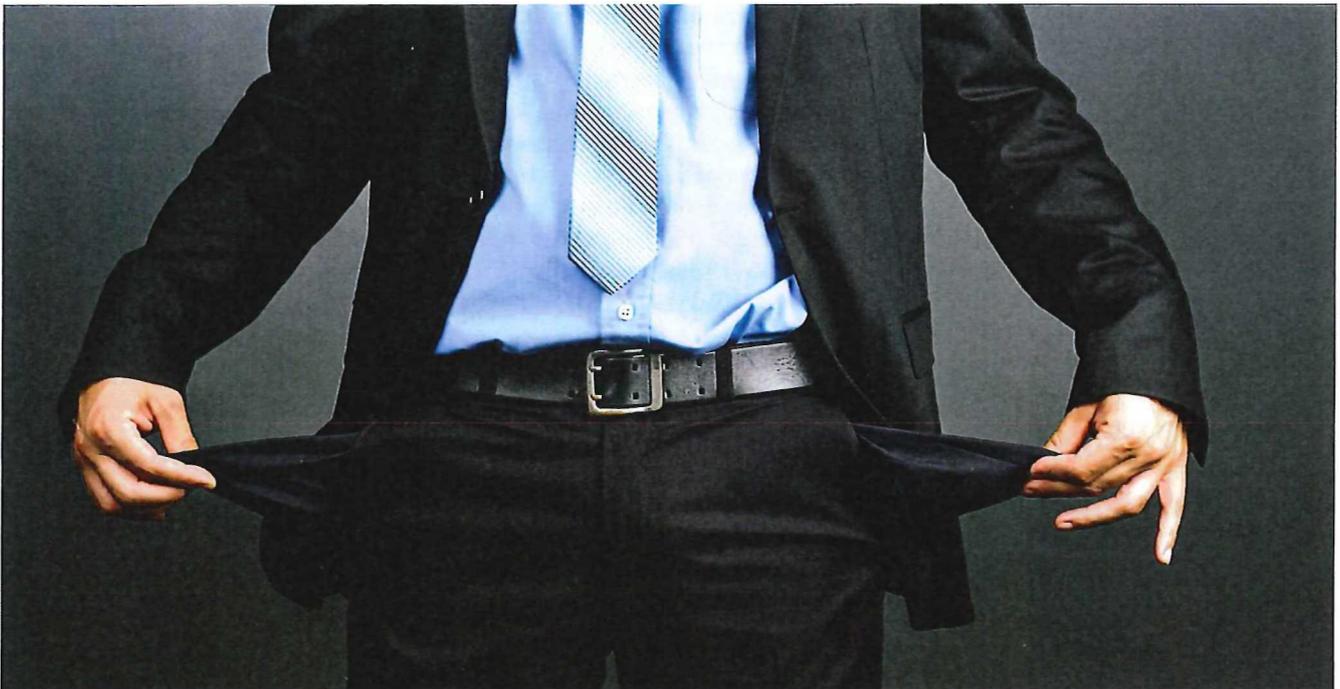


Liquiditätsprobleme

Finanzielle Engpässe überbrücken

Die Wirtschaftslage im Kontext der Eurokrise hat zur Folge, dass zahlreiche Unternehmen Mühe haben, der Lohnzahlungspflicht fristgerecht nachzukommen. Welche Möglichkeiten gibt es zur Überbrückung von Liquiditätsengpässen und wo ist besondere Vorsicht geboten?

Von Gili Fridland Svensson und Sara Ianni



Leere Taschen – ist der Arbeitgeber zahlungsunfähig, können die Mitarbeitenden fristlos kündigen.

Kommt der Arbeitgeber seiner Lohnzahlungspflicht nicht fristgerecht nach, befindet er sich in Verzug. Ein Lohnzahlungsverzug berechtigt die Arbeitnehmenden, die Arbeit niederzulegen, ohne dass dies Einfluss auf ihre künftigen Lohnansprüche hat. Die ausstehenden Löhne können entweder auf dem Betreibungsweg oder direkt klageweise beim Gericht geltend gemacht werden.

Risiko der fristlosen Kündigung

Je nach den Umständen können die Arbeitnehmenden zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt sein. Dies ist der Fall, wenn Forderungen der Arbeitnehmenden derart gefährdet sind, dass diesen die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Das erforderliche Mass der

Gefährdung ist nicht klar festgelegt. Ein Teil der Lehre erachtet bereits einen rückständigen Monatslohn als ausreichend. Zu beachten ist, dass dem Gericht bei solchen Rechtsstreitigkeiten ein erhebliches Ermessen zukommt.

Ein fristloses Kündigungsrecht kommt Arbeitnehmenden ferner zu, wenn ihnen der zahlungsunfähige Arbeitgeber für ihre künftigen Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit leistet. Nicht erforderlich ist, dass der Arbeitgeber bereits mit Lohnzahlungen im Verzug ist. Zahlungsunfähig ist der Arbeitgeber, wenn er offensichtlich nicht mehr in der Lage ist, seinen Zahlungsverpflichtungen nachzukommen. Indizien hierfür sind fruchtlose Pfändungen, massive Zahlungsrückstände und regelmässig verspätete Lohnzahlungen.

Keine Zahlungsunfähigkeit liegt dagegen vor im Fall von bloss vorübergehenden Liquiditätsengpässen mit sporadischen Zahlungsrückständen.

Sicherheitsleistung für Lohnzahlungen

Als Sicherheitsleistung für verspätete Lohnzahlungen kommen z.B. die Pfandbestellung, die Bankgarantie, die Bürgschaft oder die Sicherungszession in Betracht. Strittig ist, in welchem zeitlichen Umfang und für welche Art von Forderungen Sicherheit zu leisten ist. Mehrheitlich wird die Auffassung vertreten, dass nur jene Arbeitnehmerforderungen, die bis zum Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist anfallen, sicherzustellen sind. Die Sicherstellung ist nicht auf den Festlohn begrenzt, sondern erfasst alle aus dem Arbeitsverhältnis fliessenden Forderungen (z.B. Boni oder der anteilige 13. Monatslohn).



Massnahmen bei Engpässen

Ein Unternehmen kann eine Vielzahl von Massnahmen bei Liquiditätsempässen einsetzen. Im Zuge der Aufhebung der Wechselkursmindestgrenze durch die Schweizerische Nationalbank wurden u.a. die folgenden Massnahmen diskutiert:

- Arbeitszeitverlängerung
- Kürzung Lohn, Bonus
- Streichung oder Kürzung von nicht zwingenden Leistungen (z.B. bezahlte Pausen, Zuschlag auf Überstunden)
- Eurolöhne
- Kurzarbeit

1. Vertragsbedingungen anpassen

Die obigen Massnahmen, die Kurzarbeit ausgenommen, sind nichts anderes als die Änderung von bestehenden Arbeitsbedingungen. Arbeitsbedingungen können grundsätzlich im Rahmen des gesetzlich Zulässigen jederzeit angepasst werden.

Vorsicht bei Änderungskündigungen

Vertragsänderungen können mit einer Änderungskündigung eingeführt werden: Dem Arbeitnehmenden wird gekündigt und gleichzeitig ein neuer, angepasster Arbeitsvertrag offeriert. Nimmt der Arbeitnehmende den neuen Arbeitsvertrag an, tritt dieser mit Ablauf des alten Arbeitsvertrags in Kraft. Lehnt er ihn ab, so endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der Kündigungsfrist. Der Arbeitgeber kann ferner eine Kündigung unter der Bedingung aussprechen, dass der Arbeitnehmende die neuen Vertragsbedingungen nicht annimmt.

Statt die Arbeitnehmenden direkt mit einer Änderungskündigung zu konfrontieren, kann der Arbeitgeber ihnen zuerst die neuen Vertragsbedingungen unterbreiten und eine Bedenkfrist gewähren, in der die Arbeitnehmenden die neuen Vertragsbedingungen annehmen oder ablehnen können. Dadurch muss der Arbeitgeber nur gegenüber jenen Arbeitnehmenden eine (Änderungs-)Kündigung aussprechen, welche die Vertrags-offerte ablehnen.

Änderungskündigungen sind rechtlich zulässig, wenn hierfür betrieblich oder wirtschaftlich objektiv nachvollziehbare Gründe bestehen. Wird innerhalb von 30 Tagen eine kritische Anzahl solcher Änderungskündigungen ausgesprochen, gilt es die zwingenden Vorschriften über die Massenentlassung zu beachten (siehe S. 12).

Da die genannten Massnahmen zu einer Schlechterstellung der Arbeitnehmenden führen, muss der Arbeitgeber vorgängig deren Einverständnis einholen.

Es ist zu beachten, dass Arbeitnehmende während des Arbeitsverhältnisses und bis zu einem Monat danach nicht gültig auf Ansprüche verzichten können, die aufgrund zwingenden Rechts entstanden sind. Sie können z.B. im Nachhinein nicht auf die Auszahlung eines Zuschlags für bereits geleistete Überstunden oder auf ein schon angehäuften Ferienguthaben verzichten. Die Arbeitnehmenden haben zudem einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bei der Abänderung des Arbeitsvertrags die Kündigungsfrist beachtet. Die Vertragsanpassung sollte erst nach Ablauf der Kündigungsfrist wirksam werden.

2. Kurzarbeit

Bei der Kurzarbeit wird die Arbeitszeit verkürzt oder gar ganz ausgesetzt, das Vertragsverhältnis aber weitergeführt. Der Lohnausfall wird zu 80 Prozent durch die Arbeitslosenversicherung abgedeckt.

Mit der Kurzarbeit können vorübergehende Überkapazitäten aufgefangen und Entlassungen vermieden werden. Die Vorteile liegen auf der Hand: Die Arbeitnehmenden behalten ihre Stellen und den vollen sozialen Schutz. Der Arbeitgeber vermeidet Entlassungen für den Fall, dass sich die Lage verbessert, und so auch den Verlust von Know-how und Kosten, die durch eine Personalfuktuation entstehen können.

Spätestens zehn Tage vor Beginn der Kurzarbeit muss diese am Sitz des Arbeitgebers der zuständigen kantonalen Behörde mit dem dafür vorgesehenen Formular angemeldet werden. Die Bewilligung wird in der Regel für drei Monate erteilt.

Bewilligt die kantonale Behörde die Kurzarbeit, muss der Arbeitgeber innert drei Monaten nach der jeweiligen Abrechnungsperiode die Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung bei der Arbeitslosenkasse beantragen, sonst erlischt der Anspruch. Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmende, die sich in einem un-

Voraussetzungen für Kurzarbeit

Kurzarbeit kann unter den folgenden Voraussetzungen beantragt werden:

- Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmenden;
- der Arbeitsausfall entspricht mind. 10% der Normalarbeitszeit pro Abrechnungsperiode;
- der Arbeitsausfall ist auf wirtschaftliche Gründe oder Härtefälle (seit Januar 2015 gilt auch die Frankenstärke als solcher), die vom Arbeitgeber nicht zu verantworten sind, zurückzuführen und unvermeidbar;
- der Arbeitsausfall ist voraussichtlich vorübergehend.

befristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden und die für die Arbeitslosenversicherung beitragspflichtig sind bzw. das für die AHV-Beitragspflicht erforderliche Mindestalter noch nicht erreicht haben. Der Antrag muss genaue Angaben über die vertragliche und die ausgefallene Arbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmenden enthalten. Bei mangelhafter Arbeitszeiterfassung kann es zu Rückforderungen der ausgerichteten Beträge kommen.

3. Auszahlung von Eurolöhnen

Die Bezahlung von Löhnen in Euro ist nicht per se unzulässig. Ohne explizite anderweitige Regelung im Arbeitsvertrag muss der Lohn in Schweizer Franken bezahlt werden. Eine Währungsänderung kann nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers oder via Änderungskündigung erfolgen (siehe Kasten links).

Problematisch ist dieses Vorgehen, wenn Grenzgänger durch die Einführung der Eurolöhne gegenüber den anderen Arbeitnehmenden benachteiligt werden, etwa wenn ihre Löhne durch die Einführung herabgesetzt werden. Dies würde das Diskriminierungsverbot gemäss Freizügigkeitsabkommen verletzen. Umstritten ist, ob eine Kopplung des in Schweizer Franken ausbezahlten Lohnes an den EUR-Kurs zulässig ist. Zumindest für den Grundlohn wird dieses Vorgehen überwiegend mit Hinweis auf die resultierenden Lohnschwankungen abgelehnt. Es herrscht die Auffassung vor, dass das Währungsrisiko zu den Geschäftsrisiken des Arbeitgebers gehört und nicht von



den Arbeitnehmenden zu tragen ist. Es ist zu berücksichtigen, dass viele Grenzgänger feste Ausgaben in Schweizer Franken haben.

Administrativer Mehraufwand

Sozialversicherungsbeiträge müssen weiter in Schweizer Franken abgeführt werden. Eurolöhne können somit zu einem Mehraufwand bei der Lohnabrechnung führen.

Massenentlassung als letzte Option

Hält die schlechte Auftragslage des Arbeitgebers über längere Zeit an und zeigen andere Massnahmen keine Wirkung, sind Kündigungen unumgänglich. Zieht der Arbeitgeber eine erhebliche Reduktion der Belegschaft in Betracht, muss er prüfen, ob er in den Anwendungsbereich der gesetzlichen Bestimmungen über die Massenentlassung (Art. 335d–335g OR) und die Sozialplanpflicht (Art. 335h–335k OR) fällt.

Eine Massenentlassung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber in einem Betrieb innert 30 Tagen die folgende Anzahl an Arbeitnehmenden entlässt, ohne dass die Kündigungen in einem Zusammenhang mit der Person der Arbeitnehmenden stehen:

- mindestens 10 Arbeitnehmende in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmende und weniger als 100 Arbeitnehmende beschäftigen;
- mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmenden in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmende beschäftigen;
- mindestens 30 Arbeitnehmende in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmende beschäftigen.

Massgebend ist einzig die Grösse des Betriebs, nicht jene des Unternehmens.

Belegschaft rechtzeitig informieren

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmenden die Gelegenheit gewähren, Vorschläge einzureichen, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können. Im Rahmen dieser Konsultationspflicht müssen den Arbeitnehmenden vorgängig alle zweckdienlichen Informationen erteilt werden. Schriftlich

sind folgende Informationen mitzuteilen:

- Gründe der Massenentlassung;
- Zahl der Arbeitnehmenden, denen gekündigt werden soll;
- Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmenden;
- Zeitraum, innert dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

Eine Kopie dieser schriftlichen Informationen ist dem kantonalen Arbeitsamt am Ort des Betriebs zuzustellen. Es empfiehlt sich, das zuständige kantonale Arbeitsamt möglichst früh zu informieren. Die Anwesenheit eines Vertreters dieses Amtes bei der ersten Mitarbeiterversammlung kann hilfreich sein.

Kündigung erst nach Konsultation

Konsultationspartner des Arbeitgebers ist vorrangig die Arbeitnehmervertretung, bei deren Fehlen die gesamte Arbeitnehmerschaft. Die Konsultation muss zwingend vor dem definitiven Entscheid über die Massenentlassung erfolgen. Werden Kündigungen ohne vorgängige Konsultation ausgesprochen, sind sie missbräuchlich. Die Arbeitnehmenden haben diesfalls Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe von maximal zwei Monatslöhnen.

Das Ergebnis der Konsultation (d.h. die Vorschläge der Arbeitnehmenden, die Stellungnahmen des Arbeitgebers), die Anzahl der Entlassungen sowie weitere zweckdienliche Informationen sind dem kantonalen Arbeitsamt schriftlich mitzuteilen. Die Arbeitnehmenden sind mit einer Kopie der Anzeige zu bedienen.

Sozialplanpflicht

Grossbetriebe, die üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigen und beabsichtigen, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmenden aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen, sind von Gesetzes wegen verpflichtet, mit der zuständigen Gewerkschaft oder der Arbeitnehmerschaft Verhandlungen über einen Sozialplan aufzunehmen. Eine Pflicht zur Erstellung eines Sozialplans kann auch in einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen sein. Ist ein Sozialplan vorgesehen oder vorgeschrieben, empfiehlt es sich, den Arbeitnehmenden frühzeitig ein entsprechendes Konzept vorzustellen.

Das Arbeitsverhältnis endet frühestens 30 Tage nach der Anzeige an das kantonale Arbeitsamt. Wird diese Mitteilung unterlassen, fangen daher auch die Kündigungsfristen gar nicht erst an zu laufen.

Massnahmen sorgfältig abwägen

Einem mit Liquiditätsengpässen konfrontierten Arbeitgeber steht zu deren Überbrückung eine Reihe von Möglichkeiten offen. Welche Massnahmen zu ergreifen sind, um einer Krise entgegenzuwirken, muss jedes Unternehmen aufgrund der eigenen Möglichkeiten und Bedürfnisse abwägen. Um die für das Unternehmen aufgrund der konkreten Umstände erfolgversprechende Massnahme zu ergreifen, empfiehlt es sich, juristischen Rat beizuziehen.

Autorinnen



Gili Fridland Svensson, LL.M., ist Co-Leiterin des Arbeitsrechtsteams bei VISCHER. Sie berät Schweizer Gesellschaften und internationale Konzerne in allen Belangen des Arbeitsrechts (inkl. Arbeitsbewilligungs-, Datenschutz- und Sozialversicherungsrecht).



Dr. Sara Ianni ist Mitglied des Arbeitsrechtsteams von VISCHER. Zu ihrer täglichen Tätigkeit gehört die Beratung von nationalen und internationalen Klienten in arbeitsrechtlichen, insolvenzrechtlichen und allgemein vertragsrechtlichen Angelegenheiten.



Seminartipp

Arbeitsrecht Refresher

Fragen aus dem Arbeitsrecht fordern Personalverantwortliche täglich auf Neue. Dieses Seminar hilft Ihnen, Ihre Grundkenntnisse aufzufrischen. So kennen Sie die neusten Entwicklungen und sind fit in Fragen rund um den Arbeitsvertrag, Kündigungen, Freistellungen, Datenschutz und Arbeitsschutzrecht.

Termine: 17.6. / 10.9. / 10.11.2015

Ort: Zentrum für Weiterbildung der Universität Zürich

Anmeldung und weitere Informationen: www.praxisseminare.ch