



Lohn in Euro

Seit Anfang Dezember 2019 ist wieder eine markante Wertsteigerung des CHF im Vergleich zum Euro im Gang. Die aktuelle Krise um das neuartige Corona-Virus setzt zudem den globalen Handel und die Weltwirtschaft mit Produktionsunterbrüchen und Lieferengpässen massiv unter Druck. Im Zuge dieser Entwicklungen dürften verschiedene exportorientierte Unternehmen wieder vermehrt versucht sein, einen Teil des Währungsrisikos auf die Arbeitnehmer abzuwälzen und Löhne in Euro auszuzahlen.

■ Von Sandra Küng

Lohn in Euro durch vertragliche Vereinbarung

Die Grundsätze zur Zahlung des Geldlohns im Arbeitsverhältnis sind im schweizerischen Obligationenrecht («OR») geregelt. Gemäss Art. 323b OR ist der Lohn mangels anderer Abrede oder Übung in gesetzlicher Währung zu entrichten. Bei einem Arbeitsvertrag ohne internationalen Bezug ist der Lohn somit mangels anderweitiger Vereinbarung in CHF auszuzahlen. Die Gesetzesbestimmung von Art. 323b OR ist jedoch dispositiver Natur, d.h., die Parteien eines dem schweizerischen Recht unterstellten Arbeitsverhältnisses sind deshalb frei, für die Lohnzahlung eine beliebige andere Währung wie z.B. USD oder eben Euro zu vereinbaren. Es sind dabei verschiedene Möglichkeiten der Umsetzung zu unterscheiden. Konkret könnte man z.B. die Lohnhöhe in CHF festhalten und lediglich eine Auszahlung in Euro ohne festgesetzten Wechselkurs und ohne Vereinbarung eines konkreten Euro-Betrags vorsehen. Eine solche Regelung ist bei gegenseitigem Einverständnis grundsätzlich unproblematisch, und die Auszahlung hat bei einer solchen Vereinbarung zum offiziellen Tageskurs zu erfolgen.¹

Der Lohn in Euro kann bereits bei Vertragsabschluss vereinbart werden oder im Rahmen einer einvernehmlichen Vertragsänderung vorgesehen werden. Bei einer Änderungskündigung zur Einführung des Lohns in Euro muss die vertragliche Kündigungsfrist eingehalten werden. Bei einer Vielzahl von Änderungskündigungen müssen die Bestimmungen zur Massenentlassung berücksichtigt werden.

Lohn in Euro mit Effektivklausel

Wird sowohl Lohnhöhe als auch Lohnzahlung in Euro vereinbart und mit dem Zusatz

«effektiv» versehen oder eine entsprechende Effektivklausel in den Vertrag eingefügt, so hat die Lohnzahlung in Euro zu erfolgen. Auf den Wechselkurs kommt es in einem solchen Fall nicht an, wenn der Arbeitgeber Umsätze in Euro generiert und ein Eurokonto bei einem Finanzinstitut unterhält. Beide Voraussetzungen dürften bei Unternehmen in der Exportwirtschaft, bei denen die Lohnzahlung in Euro im Vordergrund stehen dürfte, regelmässig erfüllt sein. Diese Ausgestaltungsvariante erlaubt es einem Arbeitgeber, der Umsatz im Euro-Raum generiert, einen Teil des Wechselkursrisikos zu eliminieren.² Enthält die vertragliche Abrede hingegen keine Effektivklausel, so steht dem Arbeitgeber gestützt auf Art. 84 Abs. 2 OR das Recht zu, den Lohn trotz anderweitiger vertraglicher Vereinbarung in der Landeswährung

des Zahlungsorts zu bezahlen, wobei umstritten ist, ob der Zahlungsort am Arbeitsort liegt oder der Lohn als Bringschuld am Wohnsitz des Arbeitnehmers zu bezahlen ist.³

PRAXISTIPP

Eine Effektivklausel oder ein simpler Zusatz «effektiv» beim Lohn in Euro schliesst das Recht des Arbeitgebers zur Lohnzahlung in Landeswährung gemäss Art. 84 Abs. 2 OR aus.



Schranken der vertraglichen Vereinbarung

a) Mindestlohn und Verbot der Überwälzung des Betriebsrisikos

Die Mindestlohnregelungen in allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen oder gemäss dem zwingenden Normalarbeitsvertragsrecht gelten für alle Arbeitnehmenden mit Arbeitstätigkeit in der Schweiz, d.h. auch für Grenzgänger mit Wohnsitz im Ausland, und sie sind deshalb auch bei einem Lohn in Euro zwingend einzuhalten.⁴ Gemäss Art. 324 OR darf das betriebliche Risiko zudem nicht auf den Arbeitnehmer überwälzt werden. Eine Regelung, mit welcher die Bindung des Lohns an den Euro nur im Sinne einer Verlustbeteiligung und nicht auch im Sinne einer Gewinnbeteiligung im Fall einer späteren gegenläufigen Kursentwicklung vereinbart wird, ist deshalb unzulässig.⁵





b) Diskriminierungsverbot gemäss Freizügigkeitsabkommen

Gemäss Art. 2 («Nichtdiskriminierung») in Verbindung mit Anhang I Art. 9 («Gleichbehandlung») des Abkommens vom 21. Juni 1999 über die Freizügigkeit (Freizügigkeitsabkommen, FZA) darf ein Arbeitnehmer, der Staatsangehöriger einer Vertragspartei ist, hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen nicht anders behandelt werden als der inländische Arbeitnehmer. Die viel diskutierte Frage, ob eine vertragliche Regelung, welche eine Lohnzahlung in Euro für alle Arbeitnehmenden mit Wohnsitz im Ausland vorsieht, gegen das in Art. 2 festgehaltene Diskriminierungsverbot verstösst und deshalb nichtig ist, wurde vom Bundesgericht noch nicht entschieden. Im Urteil 4A_215/2017 vom 15. Januar 2019 hatte das Bundesgericht eine Situation zu beurteilen, in welcher die Arbeitgeberin versucht hatte, die Auswirkungen des Wechselkurses nach dem Fall des Euro und der Stärkung des CHF abzufedern, indem sie die Löhne der in der Eurozone ansässigen Arbeitnehmer in Euro auszahlte. Am 21. September 2011 unterzeichnete der Mitarbeiter eine Änderung, die am 1. Januar 2012 auf unbestimmte Zeit in Kraft trat. Ab dann zahlte die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer ein Gehalt in Euro, das nach dem fiktiven Satz von 1.30 umgerechnet wurde, während der reale Satz niedriger war. Der Arbeitnehmer reichte nach Ende des Arbeitsverhältnisses Klage ein und verlangte unter anderem die Differenz zwischen dem tatsächlich vom 1. Januar 2012 bis zum 30. Juni 2015 erhaltenen Gehalt und dem höheren Gehalt, das er bei Anwendung des realen Wechselkurses (durchwegs unter 1.30) erhalten hätte.

Die erste Instanz hiess die Klage gut und entschied, dass die Änderung gegen das Freizügigkeitsabkommen verstosse und deshalb nichtig sei. Im darauffolgenden Beschwerdeverfahren wies das Kantonsgericht Jura die Beschwerde der Arbeitgeberin ab und entschied im Wesentlichen, dass die im September 2011 vereinbarte Gehaltsänderung durch die Anwendung eines fiktiven Wechselkurses zu einer erheblichen Verringerung der Vergütung von Grenzgängern im Vergleich zu den in der Schweiz ansässigen Arbeitnehmern führte. Sie diskriminiere indirekt die Arbeitnehmer, die Staatsangehörige anderer Vertragsstaaten

des Freizügigkeitsabkommens sind. Denn obwohl diese Massnahme das Kriterium des Wohnsitzes in einem Land der Eurozone verwendete, betreffe sie in der Praxis hauptsächlich Angehörige ausländischer Staaten, insbesondere französische Staatsbürger. Das Verbot der Diskriminierung von Arbeitnehmern aus anderen Staaten richte sich unterschiedslos an Behörden und private Arbeitgeber und habe eine direkte Drittwirkung auf die privatrechtlichen Beziehungen. Die Arbeitgeberin wandte vergeblich ein, dass diese Lohnmassnahme dazu dienen sollte, ihre Verluste vor dem Hintergrund eines zu lange stark gewordenen Frankens zu begrenzen und den Fortbestand des Unternehmens und die Erhaltung der Arbeitsplätze zu gewährleisten.

Das Bundesgericht hingegen hiess die von der Arbeitgeberin gegen das Urteil des Kantonsgerichts eingereichte Beschwerde gut und führte aus, dass die Parteien in einem Vertragsverhältnis, das schweizerischem Recht unterliege, zweifellos vereinbaren könnten, dass der Lohn in einer anderen Währung als CHF ausbezahlt wird. Es ginge aber in diesem Rechtsstreit darum, ob es gegen das Freizügigkeitsabkommen verstösst, Grenzgängern einen Lohn in Euro zu zahlen, der niedriger ist als der in der Schweiz wohnenden Arbeitnehmern in CHF gezahlte Löhne, wobei sich die Differenz aus der Tatsache ergibt, dass der vertraglich vereinbarte Lohn in CHF unter Verwendung eines fiktiven, für den Arbeitnehmer ungünstigen Wechselkurses umgerechnet wurde. Das Bundesgericht kam jedoch am Ende zum Schluss, dass es von der Prüfung der Frage der unmittelbaren Wirkung des FZA auf Beschäftigungsverhältnisse zwischen einem privaten Unternehmen und einem Arbeitnehmer absehen kann. Auch hat es nicht entschieden, ob der private Arbeitgeber Rechtfertigungsgründe, wie etwa eine aussergewöhnliche Finanzlage, geltend machen kann. Vielmehr stellte das Bundesgericht fest, dass die Berufung auf das Diskriminierungsverbot im vorliegenden Fall im Sinne von Artikel 2 Abs. 2 ZGB rechtsmissbräuchlich sei und die Beschwerde bereits aus diesem Grund abzuweisen sei. Das Bundesgericht nahm «besondere Umstände» an, welche zusätzlich zum widersprüchlichen Verhalten verlangt werden. Der Arbeitnehmer habe den Zusatzvertrag unterzeichnet, da er sich der wirtschaftlichen Unsicherheit

der Arbeitgeberin in einer Ausnahmesituation im Zusammenhang mit einer Währungskrise bewusst war. Ihm seien auch die Gründe für die Lohnkürzung bewusst gewesen, die eindeutig darauf abzielten, die Arbeitsplätze zu sichern. Indem der Arbeitnehmer Jahre später in diesem ganz besonderen Zusammenhang vom Diskriminierungsverbot Gebrauch macht, begehe er einen eindeutigen Rechtsmissbrauch. Das Bundesgericht entschied somit, dass, selbst wenn Art. 9 Abs. 1 des Anhangs I zum FZA eine direkte horizontale Wirkung auf private Arbeitgeber hätte und selbst wenn die fragliche Lohnmassnahme eine verbotene Diskriminierung darstellen würde, die Klage des Arbeitnehmers dennoch abgewiesen werden müsste, da der Arbeitnehmer sich in dieser sehr spezifischen Situation einen Verstoß gegen das Rechtsmissbrauchsverbot durch die Berufung auf diese Bestimmung vorwerfen lassen muss (Art. 2 Abs. 2 ZGB). Im ähnlich gelagerten Urteil 4A_230/2018, welches ebenfalls am 15. Januar 2019 erlassen wurde, kam das Bundesgericht zu demselben Schluss.

Diskriminierungsverbot FZA

(BGer 4A_215/2017 und 4A_230/2018):

- Unmittelbare Wirkung auf Beschäftigungsverhältnisse zwischen privaten Unternehmen und Arbeitnehmer offengelassen.
- Kein Entscheid über Rechtfertigungsgründe des Unternehmens.
- Berufung auf FZA nach Zustimmung zu Lohnzahlung in Euro unter besonderen Umständen rechtsmissbräuchlich.

FUSSNOTEN

- 1 PHILIP GREMPER in Anwaltsrevue 2/2012: «Frage der Zulässigkeit der Zahlung des Lohnes in Euro», S. 77
- 2 GREMPER, a.a.O., in Anwaltsrevue 2012 S. 73 ff. «Frage der Zulässigkeit der Zahlung des Lohnes in Euro», S. 77
- 3 ROGER PETER MORF in Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht Band/Nr. 73 2011: «Lohn und besondere Vergütungsformen im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis», Rz. 385
- 4 JEAN FRITZ STÖCKLI in ARV online 2012 Nr. 262: «Lohngleichheit für Grenzgänger bei Währungsverschiebungen», N 8
- 5 GREMPER, a.a.O., S. 75



AUTORIN

RA Sandra Küng, MLaw, LL.M., ist Partnerin bei UMBRICHT Rechtsanwälte und berät Klienten im In- und Ausland zu Fragen des Arbeitsrechts und des Vertragsrechts, mit einem besonderen Schwerpunkt auf Dispute Resolution.