

## Lohn

### **Grundsätze für die Ausrichtung des Lohnes, Artikel 323 Obligationenrecht (OR)**

*Der Lohn und allfällige Provisionen müssen den Arbeitnehmenden auf Ende jedes Monats ausgerichtet werden.*

Es können andere Termine üblich, verabredet oder durch GAV oder NAV bestimmt sein. Ein abgemachter *Anteil am Geschäftsergebnis* ist zu bezahlen, sobald dieses festgestellt ist, spätestens jedoch 6 Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres.

Die Arbeitgeberschaft hat den Arbeitnehmenden in einer Notlage einen Vorschuss zu gewähren. Die Höhe wird dadurch bestimmt, wie viel billigerweise gewährt werden kann, und hängt auch von der bis dahin geleisteten Arbeit oder von zu erwartenden Versicherungsleistungen bei Unfall und Krankheit ab.

### **Verrechnung von Forderungen der Arbeitgeberschaft, Artikel 323b OR**

Forderungen von Arbeitgeberseite dürfen nur soweit mit Lohnforderungen verrechnet werden, als das betreibungsrechtliche Existenz-Minimum der Arbeitnehmenden nicht *unterschritten* wird.

Ersatzforderungen für *absichtlich* der Arbeitgeberseite zugefügten Schaden dürfen vollumfänglich vom Lohn abgezogen werden.

### **Annahmeverzug der Arbeitgeberschaft, Artikel 324 OR**

Können die Arbeitnehmenden ihre Arbeitsleistung *nicht erbringen* und liegen die Gründe bei der Arbeitgeberschaft oder anderswo (z.B. Material zu spät bestellt, zu wenig Aufträge etc.), so muss die Arbeitgeberseite trotzdem den Lohn bezahlen und die Arbeitnehmenden können nicht zur Nachleistung verpflichtet werden.

### **Was tun bei ausstehendem Lohn?**

Als erster Schritt empfiehlt sich eine Abklärung des Grundes für die Verzögerung bei der Arbeitgeberschaft und bei Ihrer Bank. Erst danach können Sie weitere Entscheidungen treffen.

### **"Zahlungsunwilligkeit" der Arbeitgeberschaft**

Erhalten Sie Ihren Lohn regelmässig zu spät, gibt es keine wirksame und dauerhafte Möglichkeit, dagegen anzugehen, ohne das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Wie können Sie vorgehen?

Weisen Sie die Arbeitgeberschaft *schriftlich* (mit eingeschriebenem Brief) auf die *Lohnzahlungspflicht aus Arbeitsvertrag* hin.

Ein *vorübergehendes Niederlegen der Arbeit* wegen verspäteter Lohnzahlung (dies nach vorheriger schriftlicher Ankündigung) kann vor dem Arbeitsgericht enden. Die Arbeitgeberseite kann die Einstellung der Arbeit als Arbeitsverweigerung betrachten und den Arbeitnehmenden aus diesem Grund fristlos entlassen. Die Beurteilung der Situation obliegt dann dem Gericht.

Bei laufendem Arbeitsverhältnis ist eine *Klage* beim Arbeitsgericht bezüglich Verletzung des Arbeitsvertrages nicht unbedingt empfehlenswert.

### **Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberschaft, Artikel 337a OR**

Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberschaft ist der einzige vom Gesetz in Artikel 337a OR konkret erwähnte Grund für eine mögliche *fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmenden*. Zahlungsunfähigkeit darf dann vermutet werden, wenn z.B. die Lieferanten nur noch gegen Barzahlung liefern, Betreibungen eintreffen, massive Zahlungsrückstände vorliegen usw.

Sind Sie bei Ihren Vorabklärungen zu der Überzeugung gelangt, dass die Arbeitgeberseite den Lohn nicht mehr bezahlen kann, weil sie *zahlungsunfähig* ist, können Sie wie folgt vorgehen:

Sie müssen der Arbeitgeberschaft eine *Frist setzen für die Sicherstellung (Garantie) Ihrer Lohn Guthaben* (inkl. Lohn für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist). Diese Frist kann relativ kurz sein (2 - 8 Tage). Als Sicherstellung gilt etwa:

- private Bürgschaft,
- Einzahlung des Lohnes auf ein Sperrkonto,
- Bankgarantie,
- Hinterlegung von Wertschriften,
- Pfandbestellung usw.

Wichtig ist, dass die Arbeitgeberseite nicht einseitig über dieses Geld verfügt. Eine mündliche Zusicherung der Arbeitgeberschaft genügt nicht als Garantie.

Bleibt die Sicherstellung aus oder ist sie ungenügend, können Sie das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen.

Den Schaden aus dieser fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses können Sie bei der Arbeitgeberschaft geltend machen. In der Regel sind dies bereits ausstehende Löhne und der Lohnersatz für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist.

*Ein Beispiel für das Schreiben an die Arbeitgeberschaft bei Lohngefährdung finden Sie auf Seite 3.*

*Falls Sie noch keine neue Stelle haben, melden Sie sich bitte sofort beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum, RAV, zur Arbeitslosenversicherung an. Das Gemeindearbeitsamt kann Ihnen die Adresse mitteilen.*

### **Was geschieht mit dem Lohn, der Ihnen für bereits geleistete Arbeit zusteht?**

Sie müssen diesen Lohn von der Arbeitgeberschaft *mit eingeschriebenem Brief* einfordern. Listen Sie sämtliche Forderungen auf und setzen Sie eine Frist. Erfolgt keine Reaktion innert dieser Frist, können Sie Ihre Forderung mit einer Lohnklage beim Arbeitsgericht bestätigen lassen. Falls die Arbeitgeberseite Ihren Lohnforderungen auch danach nicht nachkommt, können Sie die Betreibung einleiten. Das Urteil als rechtsgültiger Titel hilft Ihnen, die Fortsetzung der Betreibung ohne weitere richterliche Beurteilung zu erlangen (schnelle Beseitigung eines allfälligen Rechtsvorschlages).

Die Unterschrift der Arbeitgeberschaft (mit Datum!) auf der Liste der zusammengestellten Lohnforderungen gilt als Schuldanererkennung und erleichtert den Betreibungsweg.

### **Konkurs bzw. offizielle Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberschaft**

Die Insolvenzenschädigung der Arbeitslosenversicherung verringert das Risiko der Arbeitnehmenden auf Lohnverlust. Bei Konkurs bzw. offizieller Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberschaft deckt sie diejenige Lohnsumme der *letzten vier Monate des Arbeitsverhältnisses*, die zum Zeitpunkt der offiziell festgestellten Zahlungsunfähigkeit noch aussteht. Der maximal versicherte Verdienst liegt derzeit bei *Fr. 10'500.-- pro Monat* (ab 1.1.2008).

### **Wichtig: Der Antrag auf Insolvenzenschädigung muss spätestens 60 Tage nach**

- der Veröffentlichung des Konkurses, der Nachlassstundung oder des richterlichen Konkursaufschubes im Schweiz. Handelsamtsblatt,
  - dem Pfändungsvollzug,
  - dem Ablauf eines Jahres ab Zustellung des Zahlungsbefehls bei Nichteröffnung des Konkurses
- bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse in Pratteln eingereicht werden (oder bei der Öffentlichen ALK des Kantons, in welchem die Arbeitgeberschaft ihren Sitz hatte).

*Zuständig ist Herr B. Imsand, Tel. 061 552 77 33.*

Nach Ablauf dieser Frist erlischt der Anspruch auf Insolvenzenschädigung.

### **Beispiel für den Inhalt eines Schreibens an die Arbeitgeberschaft bei Lohngefährdung**

Betreff: Sicherstellung wegen Lohngefährdung

Anrede: .....

Text: Nach den Vorkommnissen in der letzten Zeit muss ich davon ausgehen, dass Sie (bzw. Ihre Firma) zahlungsunfähig sind. Die Lohnzahlungen für die Zeit vom ..... sind immer noch ausstehend. Deshalb bitte ich Sie, mir innert fünf Tagen eine Sicherheit (Bankgarantie o. ä.) sowohl für den ausstehenden wie auch für meinen zukünftigen Lohn (für mindestens zwei Monate) zu leisten.

Falls bis zum Ablauf dieser Frist diese Garantie nicht vorliegt, werde ich das Arbeitsverhältnis gestützt auf Artikel 337a Obligationenrecht fristlos auflösen.

Ich bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen