

Wissenswertes aus der Rechtspraxis

Text Peter Baeriswyl, Direktor smgv
Karikatur Silvano Bernetta, Zeichner und
Architekt

Einem Arbeitnehmer, der einen Lohn weit über dem GAV-Minimallohn bezogen hatte, wurde gekündigt. Als ihm der Arbeitgeber darauf eine Lohnvereinbarung mit einem tieferen Monatslohn anbot, unterschrieb er diese und arbeitete an der alten Arbeitsstelle weiter. Damit hat er dem neuen Arbeitsvertrag mit geänderten Konditionen zugestimmt, und er hat keinen Anspruch, im Nachhinein die Differenz zum alten Lohn nachzufordern.

Arbeitnehmer A arbeitete seit 1987 beim Arbeitgeber B. Im Jahr 1998 betrug der Bruttomonatslohn von A 5785 Franken – ein Ansatz, der weit über dem Minimallohn lag, der im GAV für seine Qualifikation gewährleistet war. Im November 1998 kündigte B seinem Arbeitnehmer A unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auf Ende Februar 1999. Am 5. Dezember bot der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter A eine neue «Lohnvereinbarung» zur Unterzeichnung an. Dieses Dokument sah vor, dass das bisherige Monatslohn ab 1. Januar 1999 auf 4440 Franken reduziert werden sollte. Im Januar 1999 wurde dieser Vertrag unterzeichnet. Der Arbeitnehmer blieb dann bis Ende 1999 im Dienste von B. Im Laufe

des Folgejahres wandte sich A an das Arbeitsgericht und verlangte die Verurteilung von B zur Bezahlung von 15 700 Franken. Die Forderung entsprach dem Unterschied zwischen dem Salär, das A im Jahre 1998 erhalten hatte, und jenem, das er ab 1999 einkassierte.

Zulässige Lohnreduktion?

Das Gericht hat die Klage abgewiesen unter dem Hinweis, dass eine ausgesprochene Kündigung im Einverständnis mit der Gegenpartei rückgängig gemacht werden kann. Die beiden Partner haben die neue Lohnvereinbarung unterzeichnet. Der Arbeitnehmer war das ganze Jahr 1999 für den Arbeitgeber tätig, daraus ist zu schliessen, dass das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis fortdauerte.

Das Gericht hatte ausserdem zu prüfen, ob die vorgeschlagene Lohnreduktion zulässig war. Dazu wurde festgehalten, dass die Vertragspartner grundsätzlich die Freiheit haben, eine Lohnreduktion zu vereinbaren. Der Arbeitnehmer muss hierzu ausdrücklich oder stillschweigend einwilligen. Der neue Lohn darf die gesamtarbeitsvertraglich vereinbarten Minimallohne nicht unterschreiten, was vorliegend denn auch nicht der Fall war. Da der Arbeitnehmer die Lohnreduktion mit Unterzeichnung des neuen Vertrages akzeptiert hat, sah das Gericht keinen Grund, der eine Verurteilung des Arbeitgebers hätte rechtfertigen können.

