



LOHN

1. Allgemeine Regelungen

1.1 Wann ist der Lohn zu bezahlen?

In der Regel ist der Lohn am Ende des Monats zu bezahlen. Kürzere Fristen (z.B. das Ende einer Woche) können vereinbart werden, ortsüblich oder in einem Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen sein (Art. 323 Abs. 1 OR). **Unzulässig** ist ein **späterer Zeitpunkt als das Monatsende**, so bspw. die Vereinbarung, den Lohn erst am 15. des Folgemonats zu bezahlen.

1.2 Lohnabrechnung

Arbeitnehmende haben einen gesetzlichen Anspruch auf eine **schriftliche Lohnabrechnung** (Art. 323b Abs. 1 OR). Darin sind alle Lohnbestandteile in nachvollziehbarer Weise aufzuführen (so auch beispielsweise eine allfällige Ferienentschädigung) und alle vertraglichen und gesetzlichen Abzüge (AHV/IV/EO, ALV, UVG, evtl. BVG, evtl. NBU, evtl. KTG) festzuhalten.

1.3 13. Monatslohn / Gratifikation

Ist ein **13. Monatslohn** vereinbart, handelt es sich um einen festen Lohnbestandteil, auf den ein **Anspruch** besteht. Endet das Arbeitsverhältnis vor Auszahlung des 13. Monatslohns, ist dieser pro rata, d.h. anteilmässig, zu bezahlen (Beispiel: Das Arbeitsverhältnis endet nach zwei Drittel des Dienstjahres. Es müssen also 2/3 des 13. Monatslohn ausbezahlt werden).

Eine **Gratifikation** ist hingegen eine freiwillige Leistung, die von Arbeitgebenden bei bestimmten Anlässen (Weihnachten, Abschluss des Geschäftsjahres) ausgerichtet wird. Es besteht **kein Anspruch** auf eine echte Gratifikation, denn diese steht im Ermessen der Arbeitgebenden.

Die Grenzziehung zwischen einer Gratifikation und einem Lohnbestandteil ist nicht immer einfach und abhängig von den tatsächlichen Verhältnissen und der konkreten Ausgestaltung der Vereinbarung. Die Unterscheidung hat weitreichende Bedeutung für an den Lohn anknüpfende Leistungen wie bspw. Ferienlohn oder Lohnfortzahlung bei Krankheit.

1.4 Lohnvorschuss

Befinden sich Arbeitnehmende in einer finanziellen Notlage, können sie einen Lohnvorschuss in der Höhe der geleisteten Arbeit beantragen (man kann also in der Mitte des Monats bspw. nur den halben Monatslohn verlangen). Arbeitgebende haben ihn zu gewähren, sofern es ihnen wirtschaftlich zumutbar ist (Art. 323 Abs. 4 OR).

2. Lohnkürzung und Lohnverzug der Arbeitgebenden

2.1 Lohnkürzung

Eine Lohnreduktion können Arbeitgebende nicht einseitig vornehmen. Sind die Arbeitnehmenden damit nicht einverstanden, muss eine **Änderungskündigung** ausgesprochen werden. Das Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt werden und gleichzeitig kann ein neuer Vertrag mit dem tieferen Lohn angeboten werden. Falls die Arbeitnehmenden die geänderten Bedingungen ablehnen, endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist.

Kann die Arbeit infolge Verschuldens der Arbeitgebenden, weil z.B. zu wenig Arbeit vorhanden ist oder eine Maschine ausfällt, nicht geleistet werden, so haben Arbeitnehmende trotzdem Anspruch auf den vollen Lohn, ohne dass die Arbeitnehmenden zur Nachleistung verpflichtet werden können, sofern diese die Arbeitskraft weiter anbieten (Art. 324 OR). Lohnkürzungen sind in diesen Fällen nicht zulässig.

2.2 Lohnverzug / Konkurs

Kommen Arbeitgebende mit der ganzen oder mit einem Teil der Lohnzahlung in Rückstand, so stehen den Arbeitnehmenden verschiedene Vorgehensweisen offen. Voraussetzung ist grundsätzlich, dass die Lohnforderung fällig ist. Das ist, wenn keine anderslautende Vereinbarung vorliegt, am Ende eines Monats der Fall.

2.2.1 Mahnung, Einforderung des fälligen Lohns

Mit eingeschriebenem Brief können Arbeitnehmende die Arbeitgebenden mahnen und ihnen eine Nachfrist zur Lohnzahlung mit dem Hinweis, dass bei Nichtzahlung gerichtlich vorgegangen werde, ansetzen. Eine Kopie des Schreibens sowie die Quittung der Post sollten als Beweismittel aufbewahrt werden.

2.2.2 Lohnklage

Zahlen Arbeitgebende nicht innerhalb der gesetzten Frist, so können die Arbeitnehmenden eine Lohnklage beim Gericht am Arbeitsort oder Wohnsitz/Sitz der Arbeitgebenden einreichen.

Lohnklagen im Kanton Basel-Stadt sind zu richten an:

Zivilgericht Basel-Stadt
Schlichtungsbehörde
Bäumleingasse 5
Postfach 964
4001 Basel

Das hierzu erforderliche „Schlichtungsgesuch in arbeitsrechtlicher Angelegenheit“ im Kanton Basel-Stadt kann in unserer Rechtsberatung Arbeitsvertragsrecht, beim Zivilgericht Basel-Stadt oder [online](#) bezogen werden.

2.2.3 Betreibung

Arbeitnehmende können mit einem Betreibungsgesuch gegen Arbeitgebende ein Betreibungsverfahren einleiten. Dieses Vorgehen wird jedoch nur empfohlen, wenn eine Schuldanerkennung (z.B. eine Auflistung der ausstehenden Lohnzahlungen mit Datum und Unterschrift der arbeitgebenden Person) oder bereits ein Gerichtsurteil vorliegt oder wenn ein Konkurs der Arbeitgebenden zu erwarten ist. Diese Schriftstücke können als Belege für die provisorische oder definitive Rechtsöffnung verwendet werden. Nicht jedes Schriftstück ist als Beleg geeignet. Lohnabrechnungen ohne Unterschrift genügen beispielsweise den Anforderungen nicht.

Betreibungsbegehren sind zu richten an:

Betreibungsamt Basel-Stadt
Bäumleingasse 1
4051 Basel

Wird über Arbeitgebende der Konkurs eröffnet, so sind Konkurseingaben zu richten an:

Konkursamt Basel-Stadt
Bäumleingasse 5
4051 Basel

Weitere Informationen erhalten Sie über Tel. 061/267 83 92/93 oder www.bka.bs.ch.

2.2.4 Verweigerung der Arbeitsleistung

Während sich Arbeitgebende mit der Lohnzahlung im Verzug befinden, sind Arbeitnehmende befugt, nach **Mahnung**, **Nachfristsetzung** und entsprechender **Androhung**, die Arbeit zu verweigern. Dieser Rechtsbehelf nützt aber in der Regel nichts, um an ausstehendes Geld zu kommen. Ausserdem wird im Falle des Konkurses eine Insolvenzenschädigung nur für tatsächlich geleistete Arbeit ausgerichtet, denn Arbeitnehmende sind grundsätzlich vorleistungspflichtig, während Arbeitgebende erst Ende Monat Lohn bezahlen müssen. Es ist also im Ergebnis selten eine gute Idee, die Arbeit niederzulegen.

2.2.5 Sicherstellung und fristlose Kündigung

Liegt Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgebenden vor (von den Arbeitnehmenden zu beweisen), können die Arbeitnehmenden sie zur Sicherstellung der noch nicht fälligen Lohnforderungen (inkl. Lohn für die Dauer der Kündigungsfrist) innert einer Frist von ca. 7 Tagen anhalten. Die Sicherstellung kann z.B. durch die Einzahlung auf ein Sperrkonto bei der Bank, durch eine Bankgarantie oder durch die Verpfändung von Wertschriften erfolgen.

Bleibt die beantragte Sicherstellung aus, so sind Arbeitnehmende zur fristlosen Kündigung berechtigt (Art. 337a OR). Als Schaden können die Lohnforderungen für die ordentliche Kündigungsfrist geltend gemacht werden. Das Gericht wird über die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung in der Regel gemäss Art. 337b Abs. 2 OR nach seinem Ermessen entscheiden.

2.2.6 Insolvenzenschädigung

Bei Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgebenden, d.h. bei:

- Konkursöffnung,
- Nichteröffnung des Konkurses infolge offensichtlicher Überschuldung der Arbeitgebenden, weil kein Gläubiger bereit ist, die Kosten vorzuschüssen,
- Pfändungsbegehren, das gegen die Arbeitgebenden gestellt ist,
- Bewilligung der Nachlassstundung oder des richterlichen Konkursaufschubs, sofern die Arbeitnehmenden aus dem Betrieb ausgeschieden sind,

können Arbeitnehmende für fällige Lohnforderungen bei der öffentlichen Arbeitslosenkasse des Kantons, in welchem die Arbeitgebenden ihren Wohn- oder Geschäftssitz zum Zeitpunkt des Konkurses haben, eine Insolvenzenschädigung beantragen.

Entschädigt werden die offenen Lohnforderungen der letzten **vier Monate** des Arbeitsverhältnisses **vor der Konkursöffnung** (bzw. vor dem Pfändungsbegehren, der Nachlassstundung oder dem richterlichen Konkursaufschub) sowie grundsätzlich allfällige Lohnforderungen für nach Konkursöffnung erbrachte Arbeitsleistungen, sofern die Arbeitnehmenden in guten Treuen nicht wissen konnten, dass der Konkurs eröffnet worden war. Der insgesamt zu entschädigende Betrag darf

CHF 12'350.- pro Monat nicht übersteigen (maximal versicherter Verdienst). Die Frist zur Geltendmachung der Insolvenzenschädigung beträgt 60 Tage nach Veröffentlichung einer der oben erwähnten insolvenzenschädigungsrechtlichen Tatbestände. Die Insolvenzenschädigung wird nur für tatsächlich geleistete Arbeit ausgerichtet. Die Insolvenzenschädigung sichert nur Lohnforderungen bis zur Kenntnisnahme des Konkurses durch die Arbeitnehmenden bzw. bis zur Bekanntgabe des Konkurses ab. Für nachträglich weiter geleistete Arbeit tragen die Arbeitnehmenden das Risiko, nur aus der Konkursmasse befriedigt zu werden.

Nähere Auskünfte zur Insolvenzenschädigung: unter Tel. Nr. 061 267 51 11 oder [online](#).

2.2.7 Arbeitslosenentschädigung

Arbeitnehmende sollten sich ausserdem ab Bekanntwerden der Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgebenden um eine neue Stelle bemühen und sich spätestens am Konkurstag beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum RAV (Basel: am Infoschalter an der Utengasse 36 oder an der Hochstrasse 37) arbeitslos melden, um Ansprüche auf Arbeitslosenentschädigung sicherzustellen.

Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.arbeit.swiss/>

3. Lohn bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung

Sind Arbeitnehmende ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie je nach Situation Anspruch auf Lohnfortzahlung. Ob und in welchem Umfang die Lohnfortzahlung erfolgt, ist davon abhängig, ob die gesetzliche Regelung Anwendung findet oder eine besondere Regelung vertraglich vereinbart worden ist.

3.1 Gesetzliche Regelung (Art. 324a OR)

Für die Entstehung des gesetzlichen Lohnfortzahlungsanspruchs müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein:

- Arbeitsverhinderung, insbesondere wegen Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes. Die Verhinderung muss **in der Person der Arbeitnehmenden** liegen (subjektive Gründe). **Kein Anspruch** auf Lohnfortzahlung besteht bei einer Arbeitsverhinderung aus **objektiven Gründen**, insbesondere aufgrund von Verkehrszusammenbrüchen, Sperrungen von Strassen durch Lawinenniedergänge, Stromausfall wegen Naturkatastrophen, politischen Unruhen, Reiseverboten wegen Seuchengefahr, Streichung von Flügen und dergleichen.
- Die Arbeitnehmenden darf an der Verhinderung der Arbeitsleistung **kein Verschulden** treffen.
- Das Arbeitsverhältnis muss mehr als drei Monate gedauert haben oder für mehr als drei Monate eingegangen worden sein.
- Der Anspruch auf Lohnfortzahlung entsteht in der Regel ab dem ersten Tag des vierten Anstellungsmonats. In zwei Ausnahmesituationen entsteht der Anspruch jedoch bereits ab dem **ersten Tag** des vereinbarten Arbeitsbeginns:
- Bei Vorliegen eines befristeten Vertrags, der ohne vorherige ordentliche Beendigungsmöglichkeit mehr als drei Monate dauern soll.
- Bei Vorliegen eines unbefristeten Vertrags, wenn dieser von Anfang an nur durch Kündigung auf einen Termin nach Ablauf von drei Monaten beendet werden kann.

Sind die Voraussetzungen erfüllt, so haben Arbeitnehmende Anspruch auf den vollen Lohn für eine beschränkte Zeit (Art. 324a Abs. 2 OR). Die Dauer der Lohnfortzahlung ist abhängig von der Anzahl Dienstjahre/Anstellungsjahre:

Im ersten Dienstjahr besteht eine Lohnfortzahlungspflicht während drei Wochen, wenn nicht durch Abrede, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag (GAV) eine längere Dauer vereinbart worden ist. Ab dem zweiten Dienstjahr verlängert sich die Lohnfortzahlungspflicht entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Im Raum Basel richtet sich die Lohnfortzahlungsdauer nach der sog. **Basler Skala**, es sei denn, die Parteien hätten etwas anderes vertraglich vereinbart.

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung, insbesondere Krankheit oder Unfall
1. Dienstjahr (grundsätzlich ab dem 4. Anstellungsmonat)	3 Wochen
2. – 3. Dienstjahr	2 Monate
4. – 10. Dienstjahr	3 Monate
11. – 15. Dienstjahr	4 Monate
16. – 20. Dienstjahr	5 Monate
Ab dem 21. Dienstjahr	6 Monate

Hinweis: Die genannten Zeiträume beziehen sich auf beliebig viele verschiedene Arbeitsverhinderungen und gelten pro Dienstjahr. (Bsp.: 4. Dienstjahr beginnt am 01.01.2022, Arbeitnehmer ist im April und Oktober bis Februar aus unterschiedlichen Gründen krank. Es gelten 3 Monate Lohnfortzahlungspflicht. April, Oktober und November müssen bezahlt werden. Dezember nicht, weil bereits 3 Monate bezahlt worden sind. Januar und Februar müssen aber wieder bezahlt werden, weil neues Dienstjahr begonnen hat.)

3.2 Gleichwertige vertragliche Lösung

Durch schriftlichen Einzel-, Normalarbeitsvertrag (NAV) oder Gesamtarbeitsvertrag (GAV) kann von der gesetzlichen Mindestregelung abgewichen werden, sofern die Ersatzlösung für den Arbeitnehmenden **mindestens gleichwertig** ist (Art. 324a Abs. 4 OR).

In der Praxis oft anzutreffen ist der Abschluss einer sog. (kollektiven) Krankentaggeldversicherung (KTGV), wobei folgende Versicherungslösung die Regel bildet resp. bei einer Gesamtbetrachtung als gleichwertig im Sinne des Gesetzes gilt:

- Leistung von 80% des Lohnausfalls,
- nach bis zu 3 Karenztagen (Karenztage sind Tage, an denen weder von den Arbeitgebenden noch von der Versicherung ein Lohn bezahlt wird),
- Versicherungsleistungen während 720-730 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen und
- hälftige Prämienzahlung durch Arbeitnehmende und Arbeitgebende.

Vielfach werden Mischformen vereinbart, z.B., dass während der Wartefrist (Zeit in der die KTGV noch keine Leistungen erbringt) die Arbeitgebenden den vollständigen Lohn bezahlen und danach die KTGV-Leistungen zu 80% erfolgen. Umstritten ist, ob der Lohn während der Wartefrist vollständig oder nur zu 80% geschuldet ist. Gemäss neuerer Rechtsprechung des Arbeitsgerichts Basel-Stadt haben Arbeitgebende ohne anderslautende schriftliche Vereinbarung in Anwendung der Basler Skala den vollständigen Lohn zu bezahlen.

Ein Auskunftsrecht über die Konditionen der von den Arbeitgebenden abgeschlossenen KTGV haben Arbeitnehmende gegenüber der Versicherung nicht, da sie nicht Vertragspartei, sondern nur begünstigte Person sind. Ein Auskunftsrecht besteht nur gegenüber den Arbeitgebenden. Es kann im Falle der Verweigerung gerichtlich eingeklagt werden.

Achtung: Nur auf dem Lohn, nicht aber auf Versicherungsleistungen dürfen Sozialversicherungsabzüge (AHV/IV/EO, ALV, UVG, KTG) vorgenommen werden (vgl. Art. 6 Abs. 2 lit. b AHVV). Lediglich die Prämie für die Pensionskasse (BVG) darf auch von den Versicherungsleistungen abgezogen werden.

3.3 Personalverleih

Im Personalverleih sind Arbeitnehmende obligatorisch krankentaggeldversichert (Art. 28 f. GAV für den Personalverleih), wenn der Betrieb dem GAV Personalverleih untersteht. Ansonsten sind die obligationenrechtlichen Bestimmungen über den Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung auch auf den Personalverleih anwendbar.

Für die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a Abs. 1 und 2 OR ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses massgebend. Dieses muss nicht mit der Dauer eines Einsatzes identisch sein. Als ein Arbeitsverhältnis gelten einzelne Einsätze, wenn

- die Einsätze unmittelbar aufeinander folgen,
- der Unterbruch zwischen den Einsätzen nur auf die Ausübung eines Rechts (Ferien, Krankheit, Unfall) oder einer gesetzlichen Pflicht zurückzuführen ist oder
- zwischen den einzelnen Einsätzen die sich aus der Natur des temporären Arbeitsverhältnisses ergebenden beschäftigungslosen Tage/Wochen liegen.

Wenn der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlich erklärten GAV untersteht, sind für die Dauer des Einsatzes die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen dieses GAV massgebend (Art. 20 Abs. 1 Arbeitsvermittlungsgesetz).

3.4 Schwangerschaft

Die Lohnzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung während der Schwangerschaft, richtet sich nach den oben genannten Ausführungen.

Für weitere Fragen im Zusammenhang mit Schwanger- und Mutterschaft verweisen wir auf unser Merkblatt „Schwanger-, Mutterschaft inkl. Versicherung“.

Kontakt:

Kanton Basel-Stadt
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Rechtsberatung Arbeitsvertragsrecht
Tel. 061 267 88 09