



## LOHN

### 1. Allgemeine Regelung

#### 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

Der Arbeitnehmende hat 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.

Die Gratifikation ist hingegen eine *freiwillige Leistung*, die vom Arbeitgebenden bei bestimmten Anlässen (Weihnachten, Abschluss des Geschäftsjahres) ausgerichtet wird. Es besteht kein Anspruch auf eine echte Gratifikation, diese steht im Ermessen des 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 nach Massgabe der geleisteten Arbeit beantragen. Der Arbeitgebende hat ihn zu gewähren, sofern es ihm wirtschaftlich zumutbar ist (Art. 323 Abs. 4 OR).

## 2. Lohnkürzung und Lohnverzug des Arbeitgebenden

### 2.1 Lohnkürzung

Eine Lohnreduktion kann der Arbeitgebende nicht einseitig vornehmen. Ist der Arbeitnehmende damit nicht einverstanden, muss der Arbeitgebende eine *Änderungskündigung* aussprechen. Er kann das Arbeitsverhältnis *unter Einhaltung der Kündigungsfrist* kündigen und gleichzeitig einen neuen Vertrag mit dem tieferen Lohn anbieten. Falls der Arbeitnehmende die geänderten Bedingungen ablehnt, endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist. Andernfalls werden die neuen Bestimmungen auf diesen Zeitpunkt wirksam.

Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebenden, z.B. weil zu wenig Arbeit vorhanden ist oder eine Maschine ausfällt, nicht geleistet werden, so haben Arbeitnehmende trotzdem Anspruch auf den vollen Lohn, ohne dass der Arbeitgebende die Arbeitnehmenden zur Nachleistung verpflichten kann, sofern die Arbeitnehmenden die Arbeitskraft weiter anbieten (Art. 324 OR).

### 2.2 Lohnverzug / Konkurs

Kommt der 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 mangels anderslautender Vereinbarung in der Regel am Ende eines Monats der Fall.

#### 2.2.1 Mahnung, Einforderung des fälligen Lohns

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

#### 2.2.2 Lohnklage

Zahlt der Arbeitgebende nicht innerhalb der gesetzten Frist, so kann der Arbeitnehmende eine Lohnklage beim Gericht am Arbeitsort oder Wohnsitz/Sitz des 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. Weitere Infos zum Gerichtsverfahren einer Lohnklage entnehmen Sie unserem Merkblatt „Arbeitsprozess“.

#### 2.2.3 Betreuung

Der Arbeitnehmende kann mit einem Betreuungsgesuch gegen den Arbeitgebenden das Betreibungsverfahren einleiten. Dieses Vorgehen wird jedoch nur empfohlen, wenn eine Schuldanerkenntnis (z.B. eine Auflistung der ausstehenden Lohnzahlungen mit Datum und Unterschrift der arbeitgebenden Person), ein Konkurs des Arbeitgebenden zu erwarten ist (siehe Insolvenzent-

schädigung Ziff. 2.2.6) oder bereits ein Gerichtsurteil vorliegt. Diese Schriftstücke können als Belege für die provisorische oder definitive Rechtsöffnung verwendet werden. Nicht jedes Schriftstück kann als Beleg verwendet werden. Lohnabrechnungen ohne Unterschrift genügen beispielsweise den Anforderungen nicht.

Betreibungsbegehren sind zu richten an:

Betreibungsamt Basel-Stadt  
Bäumleingasse 1  
4051 Basel

Wird über den Arbeitgebenden 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](http://www.bka.bs.ch).

#### **2.2.4 Verweigerung der Arbeitsleistung**

Während sich der Arbeitgebende mit der Lohnzahlung im Verzug befindet, ist der Arbeitnehmende befugt, nach Mahnung, Nachfristsetzung und entsprechender Androhung, die Arbeit zu verweigern. Dieser Rechtsbehelf nützt aber in der Regel nichts, um an das ausstehende Geld zu kommen. Ausserdem wird im Falle des Konkurses eine Insolvenzenschädigung nur für tatsächlich geleistete Arbeit ausgerichtet, denn der Arbeitnehmende ist grundsätzlich vorleistungspflichtig, während der Arbeitgebende erst Ende Monat Lohn bezahlen muss.

#### **2.2.5 Sicherstellung / fristlose Kündigung**

Liegt Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebenden vor (was vom Arbeitnehmenden zu beweisen ist), kann der Arbeitnehmende ihn zur Sicherstellung seiner 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 ist der Arbeitnehmende zur fristlosen Kündigung gemäss Art. 337a OR berechtigt. 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 des Arbeitgebenden, d.h. bei:

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

kann der Arbeitnehmende für fällige Lohnforderungen bei der öffentlichen Arbeitslosenkasse des Kantons, in welchem der Arbeitgebende seinen Wohn- oder Geschäftssitz zum Zeitpunkt des Konkurses hat, eine Insolvenzenschädigung beantragen.

Entschädigt werden die offenen Lohnforderungen der letzten vier Monate des Arbeitsverhältnisses *vor der Konkurseröffnung* (bzw. vor dem Pfändungsbegehren, der Nachlassstundung oder dem richterlichen Konkursaufschub) sowie grundsätzlich allfällige Lohnforderungen für nach Konkurseröffnung erbrachte Arbeitsleistungen, sofern der Arbeitnehmende in guten Treuen nicht wissen konnte, 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 trägt der Arbeitnehmende das Risiko, nur aus der Konkursmasse befriedigt zu werden.

Nähere Auskünfte zur Insolvenzenschädigung: unter Tel. Nr. 061 267 51 31, 061 267 51 39, 061 267 51 00 oder 061 267 51 40 oder [online](#).

### 2.2.7 Arbeitslosenentschädigung

Der Arbeitnehmende sollte sich ausserdem ab Bekanntwerden der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebenden um eine neue Stelle bemühen und sich spätestens am Konkursstag 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

Ist der Arbeitnehmende ganz oder teilweise an seiner Arbeitsleistung verhindert, so hat er 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:

1. Arbeitsverhinderung, insbesondere wegen Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes. Die Verhinderung muss in der Person des 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.
2. Den Arbeitnehmenden darf an der Verhinderung seiner Arbeitsleistung kein Verschulden treffen.
3. 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 hat der 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 (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

### 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 vom 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) der Arbeitgebende den vollständigen Lohn bezahlt und danach die KTGV-Leistungen zu 80% erfolgen. Umstritten ist, ob der Lohn vom Arbeitgebenden während der Wartefrist vollständig oder nur zu 80% geschuldet ist. Gemäss neuerer Rechtsprechung des Arbeitsgerichts Basel-Stadt hat der Arbeitgebende ohne anderslautende schriftliche Vereinbarung im Rahmen der Basler Skala den vollständigen Lohn zu bezahlen.

Ein Auskunftsrecht über die Konditionen der vom Arbeitgebenden abgeschlossenen KTGV hat der Arbeitnehmende gegenüber der Versicherung nicht, da der Arbeitnehmende nicht Vertragspartei,

sondern nur begünstigte Person ist. Ein solches besteht nur gegenüber dem Arbeitgebenden und muss 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 auf den Versicherungsleistungen abgezogen werden.

### 3.3 Personalverleih

Im Personalverleih sind die Arbeitnehmenden 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 „Schutz der Arbeitnehmerinnen bei Schwanger- und Mutterschaft“.

**Kontakt:**

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