

Nach Jobverlust

Weniger Lohn – das ist zu tun

Viele Arbeitnehmer müssen Abstriche hinnehmen. Gratisüberstunden, gekürzte Spesen – und weniger Lohn. Doch nicht alles sei zumutbar, sagen Experten.

VON NATHALIE SCHOCH

Wo liegt die Schmerzgrenze für die Arbeitnehmer? Können sie sich trotz Angst um die Stelle zur Wehr setzen? Diese Fragen stellt sich nicht nur IT-Spezialist Peter. Das letzte Gespräch mit seinem Chef verhies nichts Gutes: Ab 1. November soll sein Lohn um 20 Prozent gekürzt werden. Der Grund: die angespannte Wirtschaftslage mit unerfreulichen Folgen auf den Geschäftsgang seines Arbeitgebers.

Oder Anneliese, die ihren Job als Modeverkäuferin in einer kleineren Boutique verlor. Zwar fand sie nach langer Suche wieder eine neue Stelle, muss dafür jedoch einen Arbeitsweg von über zwei Stunden pro Tag in Kauf nehmen. Das zu einem weit geringeren Gehalt.

Jede Arbeit ist zumutbar

Wer seine Stelle verliert und nicht dauerhaft arbeitslos bleiben will, muss sich bei der Stellensuche je nach Branche auf einiges gefasst machen. Der niedrigere Lohn am neuen Arbeitsort ist nur ein Punkt.

Das Arbeitslosengesetz listet in Artikel 16 detailliert auf, welche Jobs ein Stellenloser annehmen muss oder wann eine angebotene Arbeit als zumutbar gilt. «Jede Arbeit ist zumutbar»,

sagt Thomas Würgler, Leiter der Dienststelle für Wirtschaft und Arbeit (Wira) in Luzern. Würde das also bedeuten, dass ein Bankmanager in der Landschaftsgärtnerei eingeteilt werden könnte? «Der Arbeitsmarkt verhindert solchen Schwachsinn von selbst. Wohl kaum eine Landschaftsgärtnerei würde einen Manager einstellen, da die Qualifikationen zu unterschiedlich sind.»

Zwar könne ein RAV-Berater dem Stellenlosen eine Arbeit zuweisen, und dieser habe sie anzunehmen. Doch werde stark Rücksicht genommen auf die gelernte Tätigkeit der zu Vermittelnden. Sonst drohe die neue Stelle zu einer kurzen Episode zu werden.

Untersteht das Unternehmen keinem Gesamtarbeitsvertrag (GAV), ist der

Handlungsspielraum des Arbeitgebers enorm gross. «Bis zu einem Fünftel weniger muss ein Arbeitnehmer bei einer neuen Stelle in Kauf nehmen», sagt Doris Bianchi vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB).

Rechtsanwalt José Sanchez rät Betroffenen, mit dem neuen Arbeitgeber über Benefit-Angebote zu verhandeln. Zum Beispiel eine Beteiligung an Mittags- oder Fahrspesen, Vergünstigungen für ein Fitness-Abonnement oder andere gesundheitsfördernde Massnahmen.

Der Zwischenverdienst

Etwas Mut schöpfen lässt die Möglichkeit des Zwischenverdienstes. Er ist gesetzlich verankert und besagt: Nimmt der Versicherte eine Beschäftigung an, deren Entlohnung geringer als die ihm zustehende Arbeitslosenentschädigung

«Wir fördern die Möglichkeit des Zwischenverdienstes.»

THOMAS WÜRGLER

ist, so erhält er von der Arbeitslosenkasse eine Kompensationszahlung. «Wir fördern die Möglichkeit des Zwischenverdienstes, weil der Stellensuchende so weniger Taggeld konsumiert und im Berufsalltag integriert bleibt», sagt Thomas Würgler. Der Zwischenverdienst ermögliche zudem neue Kontaktchancen, um im herkömmlichen Berufsumfeld wieder fest Fuss zu fassen.

Auch die Bereiche Umschulung oder Weiterbildung bieten Handlungsspielraum. «Arbeitslose können unter gewissen Bedingungen an einer Bildungs-

EXPRESS

- ▶ Ein Verlust der Stelle kann bis zu 20 Prozent weniger Lohn nach sich ziehen.
- ▶ Ein Zwischenverdienst stellt sich oft als eine günstige Alternative heraus.

massnahme teilnehmen, in der sie sich weitere Fähigkeiten aneignen können», erklärt Rita Baldeger vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco). Aber auch dieser Entscheid obliegt den regionalen Arbeitszentren (RAV). Gemäss Rechtsanwalt Sanchez kann man mit dem Arbeitgeber über eine Umschulung oder Weiterbildung diskutieren. Etwa wenn es um Bevorschussung oder eine vertragliche Verpflichtung geht. Eine gesetzliche Bestimmung dazu besteht allerdings nicht.

Anhaltspunkte für fairen Lohn

bleibt noch eine wichtige Frage offen: Wo finde ich Anhaltspunkte für einen fairen Lohn? Wobei sich gleich die Gegenfrage stellt: Was ist schon fair? «Lebensumstände, persönliche Einstellungen und Arbeitsbedingungen spielen eine entscheidende Rolle», sagt Ruth Derrer vom Schweizerischen Arbeitgeberverband. Das Bundesamt für Statistik bringt jährlich Lohnangaben heraus. Sie verschaffen eine gewisse Transparenz über Lohnansätze. Eine Übersicht leisten zudem Lohnrechner im Internet. Doch sind auch sie nicht mehr als ein Anhaltspunkt. Letztlich entscheidet das RAV oder der Arbeitgeber.

NACHGEFRAGT



bei Luc Auf der Maur*, Laufbahnberatung Jobvisions

Worauf soll ich achten?

Geht es um Geldfragen, fällt der Gang ins Chefbüro schwer. Laufbahnberater Luc Auf der Maur plädiert für das offene und gut vorbereitete Gespräch mit dem Vorgesetzten.

Wie verkauft sich ein Stellensuchen-der möglichst teuer?

Auf der Maur: Wichtig ist, deutlich zu machen, den geforderten Qualifikationen zu entsprechen. Dabei sollte der Bewerber überzeugend auftreten und versuchen, ein ehrliches Bild zu vermitteln. Wer dabei punkten will, sollte sich gut vorbereiten. Sich Fragen stellen wie: Was spricht für mich? Was macht mich einzigartig? Was kann ich bieten? Etwa eine speziell gewünschte Sprache, Belastbarkeit oder Kontaktoffenheit. Mit Situationen aus Beruf und Alltag lassen sich diese Fähigkeiten untermauern.

Und wenn man trotzdem um Lohn-einbussen nicht herumkommt – wie viel ist zumutbar?

Auf der Maur: Lohnneinbussen schmerzen immer. Jeder muss für sich selbst entscheiden, wie viel für ihn zumutbar ist. Doch sich unter Wert zu verkaufen, könnte sich auf Dauer rächen. Darum sollte man seinen Wert dem Arbeitgeber bewusst machen. Auf jeden Fall gilt die Faustregel, nicht mehr als 10 Prozent unter dem regulären Bereich zu akzeptieren, sonst resultiert daraus irgendwann Frust.

Wie verhalte ich mich am besten, wenn ich in einen neuen Betrieb komme?

Auf der Maur: Am besten mit einer gewissen Zurückhaltung: zuhören, beobachten, sich lernbereit zeigen und versuchen, die Spielregeln des neuen Betriebs kennen zu lernen. Man sollte neugierig sein, um Rat fragen. Nicht viel von früher erzählen, nicht belehren wollen. Nie gut kommt an, wenn jemand sich auch nach einem Monat Namen von einigen Arbeitskollegen immer noch nicht gemerkt hat.

Worauf sollte konkret ein junger, unerfahrener Arbeitnehmer besonders achten? Worauf ein Neuling, der über 40 Jahre alt ist?

Auf der Maur: Es ist nicht so sehr eine Altersfrage. Es gibt immer solche, die glauben, die Weisheit mit dem Löffel gegessen zu haben. Egal ob als erfahrener Kadermitarbeiter oder als Student.

Wie kann man sich vorbereiten?

Auf der Maur: Hilfreich ist, das Organigramm der Firma zu studieren. Es zeigt auf, wer die direkten Vorgesetzten, wer die direkten Arbeitskollegen und wo die Schnittstellen sind. Es zeigt, wo man beruflich zu Hause ist. Und man kann auf Tuchfühlung gehen, welche Art von Einstand gefragt ist. Etwa: Würde sich das neue Team über einen kleinen Apéro freuen, oder ist das hier unüblich?

Angenommen, es stellt sich heraus, dass Arbeitskollegen mit ähnlichem Status mehr verdienen. Wie geht man damit um?

Auf der Maur: Aktiv werden oder es einfach akzeptieren. Oder anders ausgedrückt: Love it, change it or leave it. Der Lohn ist in der Schweiz auch Verhandlungssache. Kriterien wie Erfahrung und Ausbildung spielen eine zentrale Rolle. Mitentscheidend sind auch Branche, Region und die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Letztere verliert tendenziell allerdings an Bedeutung, denn bei der Lohnfrage zählt vermehrt die persönliche Leistung.

NATHALIE SCHOCH

HINWEIS

▶ Luc Auf der Maur ist Diplompsychologe und Inhaber der Luzerner Laufbahnberatungsfirma Jobvisions. ◀

ORIENTIERUNGSHILFEN

Lohnstrukturen

Gilt der Gesamtarbeitsvertrag, sind die Mindestlöhne geregelt. Wenn nicht, ist beim Arbeitsvertrag darauf zu achten, dass der Lohn transparent ist. Fixlohn oder Variable müssen aufgezeigt werden, auch Spesen oder freiwillige Leistungen. Übersicht über Lohnstrukturen verschaffen die jährliche Statistik des Bundesamtes sowie die Lohnrechner im Internet.



Bonus: Eine Lohnstatistik und einen Lohnrechner finden Sie auf www.zisch.ch/bonus



Kostenkontrolle pur, heisst es derzeit für viele Firmen. Gespart wird schnell einmal bei den Mitarbeitenden – doch diese müssen sich nicht alles gefallen lassen. GETTY

MEIN ERSTER LOHN

Paul Hug sparte für eine Vespa



Sein erstes Taschengeld verdiente Paul Hug (67) in der Bäckerei seines Vaters. Der heutige Verwaltungs-ratspräsident

der grossen Luzerner Bäckerei half als Zwölfjähriger während seiner Ferien überall aus, wo Hilfsarbeiten notwendig waren. In zwei Wochen verdiente er 50 Franken – die er auf die hohe Kante legte. So lange, bis er alt genug war, seinen Bubentraum zu erfüllen. «Mit 18 kaufte ich eine Vespa», erinnert sich Hug. Die Faszination der zweirädrigen Fahrzeuge liess ihn nicht mehr los. Paul Hug ist heute immer noch gerne mit seinem Roller unterwegs. **rr**

Anspruch auf einen anderen freien Tag?

Leserfrage: Ich bin im Monatslohn als Tierarzt beschäftigt. Einmal pro Woche leiste ich Nachtdienst, der durch einen fixen freien Tag kompensiert wird. Ich habe jeweils am Donnerstag, mein Kollege jeweils am Montag frei. Wie verhält es sich in diesen Fällen mit den anfallenden Feiertagen? Habe ich das Recht auf einen zusätzlichen beziehungsweise anderen freien Tag, zum Beispiel für Auffahrt?

K. M. IN L.

Ich gehe davon aus, dass Sie nicht bei einer öffentlichen Verwaltung angestellt sind, sondern bei einem Tierarzt oder bei einer privaten Tierklinik. Deshalb ist das Arbeitsgesetz auf Ihren Arbeitsvertrag anwendbar.

Was sagt das Gesetz?

Das Arbeitsgesetz sieht vor, dass Arbeitnehmer, die regelmässig Nachtarbeit leisten, Anspruch auf eine

Kompensation von 10 Prozent der Zeit haben, während der sie Nachtarbeit geleistet haben (zwischen 23 und 6 Uhr). Dieser Zeitzuschlag ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Die Arbeitnehmenden, die nachts arbeiten, müssen durch diesen Zeitzuschlag in den Genuss von zusätzlicher Ruhezeit kommen.

Das Gesetz bietet dem Arbeitgeber verschiedene Möglichkeiten, diese Ausgleichsruhezeit zu gewähren. Etwa durch freie Tage oder Halbtage, zusätzliche Ferien oder ausnahmsweise auch durch unmittelbar an die Nachtschicht angehängte Ruhezeit. In Ihrem Fall ist die Kompensation des Nachtdienstes mit einem ganzen freien Tag viel grosszügiger ausgelegt als die 10-Prozent-Kompensation gemäss Arbeitsgesetz. Ich kann mir deshalb vorstellen, dass mit diesem zusätzlichen freien Tag noch andere Arbeitszeiteinsätze wie zum Beispiel die Überzeit kompensiert werden.

Soweit Sie einen zwingenden gesetzlichen Anspruch auf eine Zeitkompensation haben, kann diese Zeitkompensation nicht an einem gesetzlichen Feiertag vollzogen werden.

Ob Sie deswegen aber das Recht besitzen, einen ganzen zusätzlichen Freitag zu beziehen, kann ich aufgrund der mir nicht bekannten vertraglichen Vereinbarung nicht beurteilen. Allein die 10 Prozent Zeitzuschlag würden dies nicht rechtfertigen.

RECHTSANWALT RAETUS CATTELAN, FACHANWALT SAV ARBEITSRECHT, FELLMANN TSCHÜMPERLIN LÖTSCHER, LUZERN

HINWEIS

▶ Haben Sie Fragen zu Lohn oder Arbeitsrecht? Dann schreiben Sie an: Monika van de Giessen, Ratgeber Recht, Neue Luzerner Zeitung, Maihofstrasse 76, 6002 Luzern, E-Mail: monika.vandegiessen@neue-lz.ch ◀