

# Teilzeitmitarbeiter: Ferien- und Feiertage

Rund um die Feiertage und Sommerferien häufen sich jeweils die Fragen der Teilzeitmitarbeitenden in Bezug auf ihre Freitage. Wie Ferientage im Teilzeitarbeitsverhältnis berechnet werden, und was bezüglich Feiertage gilt, lässt sich nicht allgemein gültig beantworten. Zwei Kriterien sind für die Beurteilung massgebend: die Art der Lohnzahlung einerseits und die Lage der geleisteten Arbeitsstunden andererseits.



**Brigitte Kraus-Meier** ist Juristin und Unternehmenskommunikatorin. Als Inhaberin der Agentur «konzis» in Zürich begleitet sie Unternehmen in Veränderungsprozessen mit personalrechtlichen Folgen.

■ Grundsätzlich müssen Ferien tatsächlich gewährt werden, unabhängig davon, ob jemand im Monatslohn oder im Stundenlohn bezahlt wird – und auch unabhängig davon, ob jemand Vollzeit oder Teilzeit arbeitet. Der Ferienanspruch darf also vom Grundsatz her auch bei Teilzeitarbeit nicht mit dem Lohn ausbezahlt werden, ausser es handelt sich um ein sehr unregelmässiges Teilzeitarbeitsverhältnis.

## Teilzeitarbeit im Monatslohn

Wird ein Teilzeitmitarbeitender im Monatslohn bezahlt, wird ihm beim Ferienbezug der monatliche Lohn normal weiter bezahlt. Doch wie berechnet sich der Ferienanspruch in Tagen? Wenn der Mitarbeitende ganze Tage arbeitet, aber beispielsweise drei Arbeitstage statt fünf, kann der Ferienanspruch in Tagen beim Vollzeitpensum entsprechend dem Pensum gekürzt werden. Beim Ferienbezug werden die effektiven Arbeitstage als Ferientage abgebucht (also die drei Tage). Die eh schon arbeitsfreien Tage gelten dann bei einem einwöchigen Ferienbezug nicht als Ferientage. Wird aber das Arbeitspensum über die Woche verteilt unterschiedlich erbracht, sollten die Ferien idealerweise in ganzen Wochen bezogen werden (so ergeben sich keine Berechnungsprobleme). Der Anspruch für Einzeltage lässt sich nämlich nicht mehr genau in Ganz- oder Halbtagen errechnen. Arbeitet beispielsweise eine Teilzeitmitarbeitende am Montag 8 Stunden (bei einer 40-Stunden-5-Tage-Arbeitswoche), am Dienstag gar nicht, am Mittwoch 6 Stunden, am Donnerstag 8 Stunden und am Freitag 4,5 Stunden, so kommt unweigerlich die Frage auf, wie viel Ferien in diesem Beispiel beim tageweisen Bezug an den Tagen Mittwoch und Freitag abgezogen werden sollen. Meist geben die Zeiterfassungssysteme vor, wie Ferienbezüge rechnerisch abzubuchen sind. Für Mitarbeitende ist dies aber manchmal schwer nachvollziehbar. Es empfiehlt sich daher, die erste Ferienabrechnung gemeinsam anzuschauen und diese zu erläutern.

Die Feiertagsregelung bei Teilzeitarbeitsverhältnissen im Monatslohn dagegen ist recht einfach, sofern die Arbeitstage fix definiert sind. Fällt nämlich ein Feiertag auf einen ordentlichen Arbeitstag, dann hat der Mitarbeitende diesen ebenfalls frei. Nach allgemeiner Übung wird der Monatslohn ungekürzt bezahlt, weshalb es faktisch dazu führt, dass der Feiertag bezahlt ist. Fällt dagegen der Feiertag auf einen ordentlichen freien Tag (also kein Arbeitstag), kann dieser selbstverständlich nicht nachbezogen werden, auch wenn diese Frage von

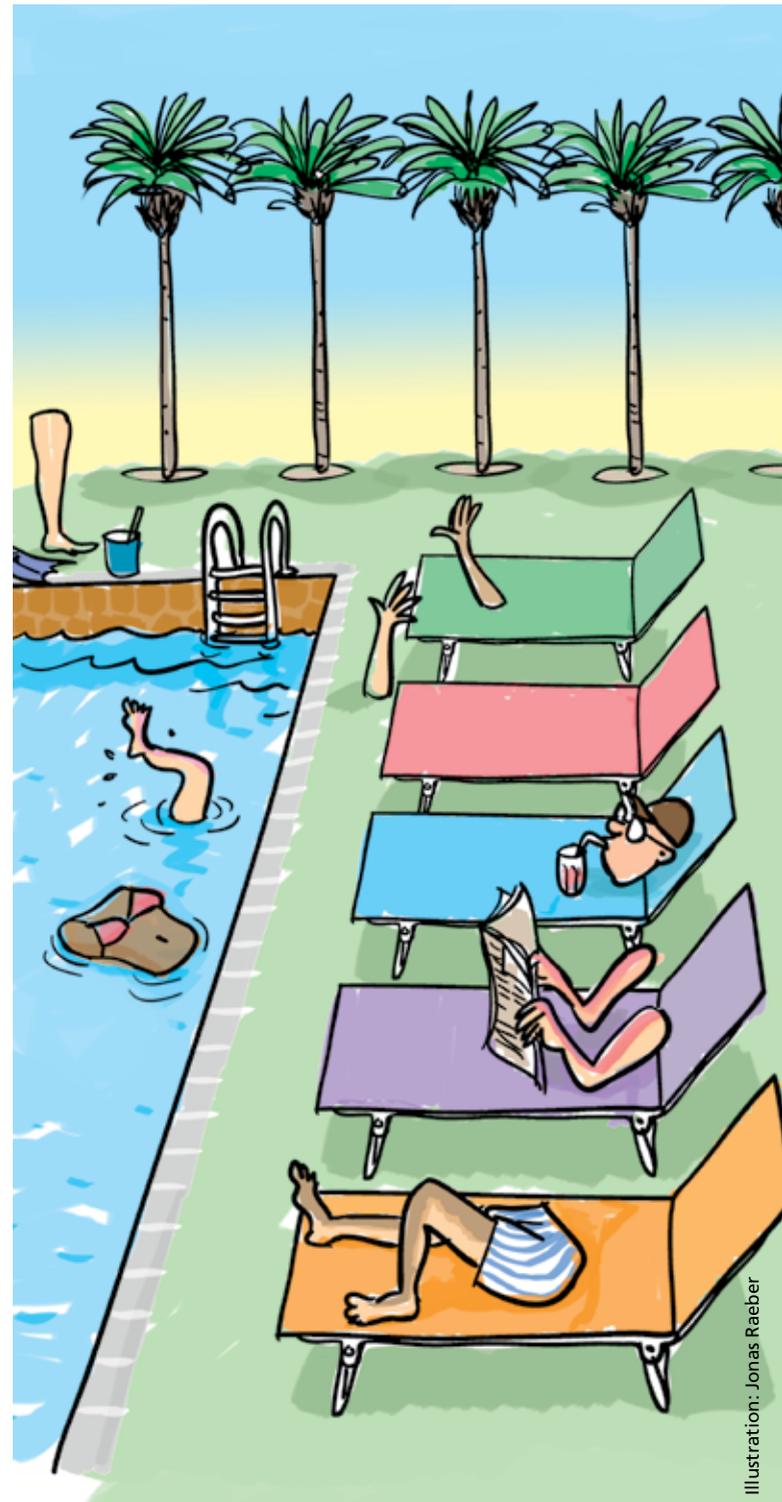


Illustration: Jonas Raeber

Teilzeitmitarbeitern immer wieder aufkommt. Bei variierenden Arbeitseinsätzen an immer wechselnden Tagen ist eine vertragliche Klarstellung hilfreich. Denn grundsätzlich sind Feiertage lediglich frei zu geben, über die Bezahlung sagt das Gesetz aber nichts aus. Einzig der 1. August, als einziger nationaler Feiertag, muss bezahlt frei gegeben werden. Das gilt auch für Teilzeitmitarbeitende.

## Teilzeitarbeit im Stundenlohn

Mitarbeiter im Teilzeitpensum sind oft im Stundenlohn angestellt. Immer dann, wenn die Arbeitsleistung regelmässig und an den gleichen Tagen erbracht wird, sollte die Entlohnung allerdings im Monatslohn erfolgen. Will man dennoch den Lohn pro Stunde festlegen, gibt es im Hinblick auf die Ferien immer noch zwei Varianten.

**Die Abgeltung des Ferienlohnes ist bei Gerichten nicht gern gesehen; das Unternehmen läuft Gefahr, den Ferienlohn doppelt zahlen zu müssen.**

ten. Gemeinsam ist, dass so oder so pro Jahr mindestens 4 Wochen Ferien gewährt werden müssen. Dann aber besteht die Möglichkeit, entweder während der Ferien den durchschnittlichen Lohn zu bezahlen, oder man zahlt den prozentualen Ferienlohnanteil zusammen mit dem Stundenlohn und bezahlt dann während den effektiven Ferien keinen Lohn (Ferienabgel-

tung). Die Abgeltung des Ferienlohnes ist bei Gerichten nicht gern gesehen; das Unternehmen läuft Gefahr, den Ferienlohn doppelt zahlen zu müssen. Für eine rechtsgültige Ferienabgeltung müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- Teilzeitarbeitsverhältnis
- Unregelmässige Arbeit, welche die Ferienberechnung in Wochen und Tagen erheblich erschweren würde
- Der Ferienlohn muss in Franken oder in Prozenten ausgedrückt werden. Dies muss sowohl im Arbeitsvertrag als auch in jeder monatlichen Lohnabrechnung ersichtlich sein.
- Der Mitarbeitende muss gleichwohl die freie Zeit für den Ferienbezug erhalten.

Separat zu betrachten ist die Frage der Feiertage bei Teilzeitarbeit im Stundenlohn. Auch hier gilt, dass der Feiertag als frei zu gewähren ist, wenn er auf einen Tag fällt, an dem normalerweise gearbeitet wird. Die freien Feiertage müssen aber grundsätzlich – bis auf den 1. August – nicht bezahlt werden. Aus diesem Grund muss der Feiertag einem Mitarbeitenden im Stundenlohn auch nicht extra vergütet werden. Dies im Gegensatz zu den Mitarbeitenden im Monatslohn, bei wel-

chen das monatliche Salär nicht gekürzt wird. Mitarbeitende im Monatslohn sind diesbezüglich besser gestellt als jene im Stundenlohn. Selbstverständlich kann aber für Stundenlöhner vertraglich vereinbart werden, dass auch sie eine Entschädigung für Feiertage erhalten. Eine prozentuale Feiertagsentschädigung (i. d. R. zwischen 3 und 4 Prozent auf dem Basisstundenlohn) ist also nur dann geschuldet, wenn dies vertraglich vereinbart wurde oder wenn ein Gesamtarbeitsvertrag dies entsprechend vorsieht.

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass die Arbeitszeit von Teilzeitmitarbeitenden unterschiedlich erfasst wird. Entweder nach den effektiven Einsätzen oder die Sollarbeitszeit wird prozentual auf alle Arbeitstage umgerechnet. Je nach Situation kann es bei Feier- und Feiertagen zu Verständnisfragen hinsichtlich der Anrechnung kommen.

Zu guter Letzt sei nochmals erwähnt, dass man zwar viele Lebenslagen, längst aber nicht jede vertraglich vorab klären kann. Bei komplizierten Teilzeitarbeitsverhältnissen lohnt es sich daher, vorgängig miteinander das Gespräch zu führen und darauf abgestützt eine eigene vertragliche Regelung zu definieren. ■

**Brigitte Kraus-Meier**

## Arbeit und Recht aktuell

# Nachtzuschlag geschuldet, trotz eigenmächtiger Leistung von Nachtarbeit



**Yvonne Dharshing-Elser** arbeitet als Anwältin in der Steuer- und Rechtsabteilung der OBТ AG in Zürich. Sie berät vorwiegend KMU in Fragen des Arbeits-, Vertrags- und Gesellschaftsrechts. [yvonne.dharshing@obt.ch](mailto:yvonne.dharshing@obt.ch)

Urteil des Bundesgerichts vom 19. Dezember 2013 (4A\_434/2013)

### Das Urteil

Der Kläger war seit April 2010 bei der Beklagten tätig. Nach seiner Rückkehr aus den Ferien wurde er mit einem neuen Arbeitsvertrag konfrontiert, mit dem rückwirkend auf den 1. Januar 2010 die Arbeitsbedingungen hätten geändert werden sollen. Nachdem sich der Kläger geweigert hatte, den neuen Vertrag zu unterzeichnen, wurde ihm auf Ende Mai 2010 gekündigt. Der Kläger reichte Klage über rund 43 000 Franken ein. Das Landgericht Uri hiess die Klage allerdings nur im Umfang von 4000 Franken und einer Pönalentschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung von einem halben Monatslohn in der Höhe von 2350 Franken gut. Die Kündigung war deshalb missbräuchlich, weil mit einer Änderungskündigung keine Änderung verlangt werden darf, die noch vor Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft treten soll. Die gegen das Urteil erhobene Berufung an das Obergericht wurde abgewiesen und der Kläger erhob Beschwerde an das Bundesgericht.

Das Bundesgericht befasste sich im Wesentlichen nur noch mit der Frage, ob der Kläger Anspruch auf Nachtzuschlag im Betrag von 1673 Franken hat. Der Kläger hatte nämlich regelmässig freiwillig vor 6.00 Uhr mit der Arbeit begonnen. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern während der Nacht, das heisst von 23.00 bis 6.00 Uhr, setzt gemäss Arbeitsgesetz allerdings eine Bewilligung voraus. Diese wird nur erteilt, wenn die Nachtarbeit aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist. Ausserdem wird das Einverständnis der Arbeitnehmer mit der Nachtarbeit vorausgesetzt. Der Lohnzuschlag für Nachtarbeit ist auch dann geschuldet, wenn keine Bewil-

ligung vorliegt. Die Arbeitgeberin stellte sich aber auf den Standpunkt, dass sie die Nachtarbeit nicht angeordnet habe, sondern im Gegenteil den Arbeitnehmer im Herbst 2009 deshalb sogar mündlich abgemahnt habe, nicht während der Nacht zu arbeiten. Deshalb sei auch kein Zuschlag geschuldet. Dies genügte dem Bundesgericht jedoch nicht. Es stellte fest, dass die Abmahnung keinen Einfluss auf die vorher bereits geleistete Nachtarbeit haben kann. Andererseits könne die Arbeitgeberin mit der Abmahnung auch für die Zukunft den Lohnzuschlag nicht umgehen, wenn die Abmahnung lediglich formellen Charakter habe und damit keine ernsthaften Konsequenzen verbunden seien. Dann ist nämlich anzunehmen, dass die Arbeitgeberin die freiwillig erfolgte Nachtarbeit nach wie vor duldet. Das Bundesgericht sprach dem Kläger deshalb den Anspruch auf Lohnzuschlag zu.

### Konsequenz für die Praxis

Freiwillig geleistete Nacht- oder Sonntagsarbeit kommt viel häufiger vor, als sich die meisten bewusst sind. Allerdings findet diese weniger am Arbeitsplatz statt, sondern dank moderner Technologie bei den Mitarbeitern zu Hause. Mitarbeiter, die nach Feierabend oder am Sonntag Geschäfts-E-Mails lesen und beantworten, leisten damit Arbeit, für die der Arbeitgeber einerseits eine Bewilligung bräuchte und andererseits ein Lohnzuschlag geleistet werden müsste. Sie schaden damit ausserdem ihrer Gesundheit. VW schottet deshalb schon seit 2011 seine Mitarbeiter von 18.15 bis 7 Uhr vom E-Mail-Server ab und in Frankreich sollen nun für die ganze Technologie-Branche geschäftliche E-Mails und Anrufe nach 18.00 Uhr verboten werden. Auch in der Schweiz wird dieses Thema die Arbeitgeber in Zukunft noch öfters beschäftigen.