



Ferienabgeltung im Stundenlohn bringt HR-Administration an Grenzen

Der Wunsch nach flexibleren Arbeitsmodellen führt zu stark schwankenden Arbeitszeiten. Eine einfache Handhabung für die Lohnzahlung und die Ferienlohnberechnung ist gefragt. Doch nicht alles, was administrativ Sinn macht, ist auch rechtmässig.

Text: Brigitte Kraus-Meier



Brigitte Kraus-Meier
lic. iur., Executive
Master CCM
Inhaberin konzis
www.konzis.ch

Der klassische 100-Prozent-Job mit einer täglich gleich bleibenden Arbeitszeit wird immer häufiger von individualisierten Teilzeitarbeitsmodellen abgelöst. Zwar werden sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende über ein ungefähres Arbeitspensum rasch einig, die praktische Umsetzung hält dann aber doch ein paar Knacknüsse bereit.

Lohnzahlung Monatsende

Grundsätzlich ist der Arbeitslohn jeweils am Monatsende zu bezahlen. Arbeitgeber und Arbeitnehmende können aber einen anderen Fälligkeitstermin vereinbaren. So kann die monatliche Auszahlungsperiode mittels Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder Normalarbeitsvertrag (NAV) verkürzt oder verlängert werden. Um die Zahlungsperiode zu verlängern, ist eine blossе Absprache der beiden Parteien dagegen nicht zulässig.

Eine abweichende Regelung drängt sich besonders dann auf, wenn die geleistete Stundenzahl bis zum Monatsende nicht bekannt ist oder der Lohnlauf einige Tage vor Monatsende erfolgt und der Kalendermonat damit als Abrechnungsperiode meist untauglich ist. Bei unregelmässigen Teilzeitarbeitsverhältnissen wird die Zeitperiode der Lohnzahlung deshalb beispielsweise vom 15. des Monats zum 14. des Folgemonats gelegt. So kann die Lohnzahlung von Teilzeitarbeitern mit dem normalen Lohnlauf erfolgen.

Vorsicht Ferienabgeltung

Werden Mitarbeitende im Stundenlohn beschäftigt, stellt der Ferienbezug eine heikle Falle dar: Obwohl die Ferienabgeltung im Stundenlohn als praktische Lösung erscheint, sind bei der Ferienabgeltung einige rechtliche Punkte zu beachten, denn ein volatiles Arbeitspensum macht es gelegentlich schwierig, den genauen Feriensaldo, Ferienbezug oder Ferienlohn zu bestimmen. So dürfen gemäss Art. 329d II OR Ferien während der Dauer eines Arbeitsverhältnisses nicht abgegolten werden. Dieses Abgeltungsverbot ist absolut zwingend und gilt nur beim Austritt eines Mitarbeitenden nicht. Wenn der Arbeitnehmende seine Ferien effektiv nicht beziehen kann, darf der Arbeitgeber die Restferien ausbezahlen.

Aber eben, die Praxis geht einen anderen Weg, weil flexiblere Teilzeitarbeitsformen zunehmen und die elektronische Lohnverarbeitung Berechnungen vereinfacht. Weitreichend bekannt ist, dass Ferienabgeltungen im Stundenlohn im Arbeitsvertrag explizit ausgewiesen und auf jeder Lohnabrechnung separat berechnet und aufgeführt werden müssen.

Doch vergessen viele Arbeitgeber, dass die Rechtsprechung die Ferienabgeltung nur dann zulässt, wenn eine von zwei Grundvoraussetzungen erfüllt ist: ein kurzer befristeter Arbeitseinsatz oder ein stark schwankendes Arbeitspensum. Diese Vorschriften sind alle uneingeschränkt einzuhalten, sonst

riskiert der Arbeitgeber, den Ferienlohn zweimal bezahlen zu müssen. Die aktuelle Tendenz in der Rechtsprechung lässt sogar offen, ob bei unregelmässigen Arbeitseinsätzen eine Abgeltung im Stundenlohn künftig noch zulässig ist.

Ferienbezug auch für Stundenlöhner

Nicht selten wollen Arbeitnehmende mit eher tiefen Arbeitspensen durcharbeiten und keine Ferien beziehen. Doch selbst wenn die Ferienlohnabgeltung über den Stundenlohn alle Voraussetzungen erfüllt und damit rechtmässig ist, muss der Arbeitnehmende seine Ferien beziehen, denn der Arbeitgeber ist mitverantwortlich, dass sich der Arbeitnehmende erholt.

Der Arbeitgeber muss deshalb dafür sorgen, dass auch Stundenlöhner Ferien machen und die bezogenen Ferientage dokumentieren. Idealerweise lässt sich ein Ferienbezug mit einem Absenzen-/Arbeitszeiterfassungstool kombinieren. Mit einer Quittung per Ende Jahr bestätigt der Arbeitnehmende Ende Jahr ausdrücklich, dass er seine Ferien bezogen hat. Damit minimiert sich für den Arbeitgeber das Risiko, dass er die bezogenen Ferien nochmals bezahlen muss.

Abgelden und rückstellen

Die Rechtsprechung und die Bedürfnisse der Praxis sind bei diesem Thema nicht deckungsleich, denn Arbeitgeber suchen nach Möglichkeiten,

den Ferienlohn laufend mit dem Stundenlohn auszusahlen. Das entspricht übrigens oft auch dem Wunsch der Mitarbeitenden, die den Ferienlohn regelmässig mit dem Lohn erhalten möchten. Weshalb sollte das nicht möglich sein, wenn pro Jahr mindestens vier Wochen Ferien bezogen wurden? Ein gangbarer Weg ist die Abgeltung und die gleichzeitige Rückstellung eines Ferien-

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass auch Stundenlöhner Ferien machen und die bezogenen Feiertage dokumentieren.

lohns für die effektiv geleisteten Arbeitsstunden. Der Ferienlohn wird in einem solchen Fall auf ein Sperrkonto eingezahlt, worüber die Lohnauszahlung für den effektiven Ferienbezug erfolgt.

Feiertage im Stundenlohn

Bei Mitarbeitenden, die monatlich entschädigt werden, gilt der Grundsatz, dass eine Abwesenheit bei Feiertagen nicht zu einem Lohnabzug führt, sondern bezahlt ist. Für Mitarbeitende im

Stundenlohn gilt das Gegenteil: Feiertage müssen nicht entschädigt werden, wenn dies nicht vereinbart worden ist. Die einzige Ausnahme bildet der Nationalfeiertag am 1. August, der von Gesetzes wegen zu bezahlen ist.

Feiertage, die nicht auf einen Arbeitstag fallen, berechtigen den Arbeitnehmenden aber nicht dazu, den «verpassten» Feiertag nachzuholen. Dies gilt selbstverständlich auch für Mitarbeitende, die im Stundenlohn beschäftigt sind.

Bei Stundenlöhnern besteht für den Arbeitgeber abgesehen vom 1. August bei Feiertagen also keine Lohnzahlungspflicht. In Gesamtarbeitsverträgen wird aber dennoch oft festgelegt, zu welchem Prozentsatz Feiertage auch im Stundenlohn zu entschädigen sind.

Fazit

Die Rechtsprechung lässt die Ferienabgeltung im Stundenlohn nur in Ausnahmefällen zu. Bei einer unrechtmässigen Ferienabgeltung läuft der Arbeitgeber Gefahr, dass er diese noch einmal zahlen muss – selbst dann, wenn der Mitarbeitende seinen Ferienlohn vollständig ausbezahlt erhalten und die Ferien bezogen hat.

Ob ein Mitarbeitender mit seinem Anspruch auf eine Ferienentschädigung vor Gericht durchkommt, hängt auch davon ab, ob seine Forderung nach einer Ferienausszahlung allenfalls missbräuchlich ist. ■

Neulich vor dem Arbeitsgericht Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers

BGE 4D_72/2017, Urteil vom 19. März 2018



Gloria Eschenbach, lic. iur. Rechtsanwältin, ist Partnerin und Leiterin der Rechtsabteilung der OBT AG in Zürich. Sie berät nationale und internationale Unternehmen in Fragen des Arbeits-, Vertrags- und Gesellschaftsrechts.

Das Urteil

A ist im April 2006 bei der Zahnarztpraxis B (Arbeitgeberin) als Zahnarztassistentin eingestellt worden. Ihr Vorgesetzter C, ein dort angestellter Zahnarzt, wurde immer jähzorniger, was ab Herbst 2010 zu Personalabgängen führte. So kündigten drei Arbeitnehmende wegen Krankheit aufgrund von Depressionen und der schlechten Arbeitsatmosphäre.

Ein erneuter Wutausbruch von C führte im Oktober 2010 dazu, dass die damals schwangere A einen Arzt aufsuchte, der ebenfalls Depressionen beziehungsweise schwere depressive Episoden diagnostizierte. A war ab diesem Zeitpunkt zu 100 Prozent arbeitsunfähig und kündigte das Arbeitsverhältnis mit B nach der Geburt ihres Kindes per Ende Juli 2011.

Im August 2012 klagte A beim Bezirksgericht gegen B und forderte wegen einer Persönlichkeitsverletzung eine Genugtuung in der Höhe von 10 000 Schweizer Franken. Zur Begründung führte A an, dass sie sich von C verfolgt gefühlt und im letzten Monat ihrer Tätigkeit auch Angst vor C gehabt habe. Das Bezirksgericht wies die Klage ab. A reichte beim Kantonsgericht Berufung ein, welches B zur Bezahlung einer Genugtuungssumme von 6000 Schweizer Franken verurteilte.

Dagegen machte B mit einer Beschwerde vor Bundesgericht geltend, dass die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz willkürlich sei, da die Depressionen von A nicht auf den Arbeitsplatz, sondern auf die Schwangerschaft zurückzuführen gewesen seien.

Gemäss Art. 328 Abs. 1 OR sind Arbeitgeber verpflichtet, die Persönlichkeit ihrer Arbeitnehmenden zu schützen.

Insbesondere ist auf ihre Gesundheit zu achten und ihnen Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing zu gewähren. Bei einer Persönlichkeitsverletzung haben Arbeitnehmende gemäss Art. 49 OR einen Anspruch auf Genugtuung. Die Praxis definiert Mobbing als eine Aneinanderreihung von Äusserungen und/oder feindlichen Handlungen, die während einer längeren Zeit wiederholt werden, um den Betroffenen am Arbeitsplatz auszugrenzen oder auszuschliessen.

Gemäss Bundesgericht müsse das gesamte Verhalten von C geprüft werden, um festzustellen, ob er A gemobbt habe. Eine Persönlichkeitsverletzung könne auch vorliegen, wenn sich Vorfälle ereignen, die einzeln betrachtet noch akzeptabel sind, die sich jedoch während des Arbeitsverhältnisses anhäufen oder steigern: etwa durch abschätzige Bemerkungen über den Gesundheitszustand oder das Gewicht oder Wutausbrüche über die Gehörprobleme von A.

Der ärztlich festgestellte natürliche Kausalzusammenhang zwischen den Depressionen von A und den Problemen am Arbeitsplatz könne durch die Behauptung von B., die Depressionen seien auf die Schwangerschaft von A. zurückzuführen, nicht durchbrochen werden. Deshalb sei die von der Vorinstanz festgestellte Persönlichkeitsverletzung zu bejahen. Das Bundesgericht wies die Beschwerde ab.

Konsequenz für die Praxis

Arbeitgebern ist zu empfehlen, Arbeitnehmende in Bezug auf Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu schulen, zu überwachen, zu sanktionieren sowie eine Vertrauensstelle für Betroffene zu bezeichnen, um die Geltendmachung von Genugtuungsansprüchen und ungewünscht hohe Fluktuationen zu vermeiden.