

## Fragen und Antworten aus dem Arbeitsrecht

Meine Mitarbeiterin arbeitet einmal im Monat an einem Samstag. Muss ich ihr dafür einen Zuschlag bezahlen?

Nein.

Der Samstag gilt in der Schweiz als Werktag.

Ab wann gilt Nachtarbeit?

Als Nachtarbeit gilt die Arbeit von 23 Uhr bis 6 Uhr.

Die Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr ist Abendarbeit (Art. 10 ArG).

Mein Mitarbeiter will die Ferien als einzelne Wochen beziehen. Ist das erlaubt?

Eigentlich nicht.

Das Gesetz sieht vor, dass mindestens zwei Ferienwochen zusammenhängen müssen (Art. 329c Abs. 1 OR). Damit soll sichergestellt werden, dass der gewünschte Erholungseffekt auch eintreten kann.

Diese Vorschrift ist relativ zwingend. Sie kann vertraglich nur zugunsten der Arbeitnehmenden geändert werden. Obwohl der Bezug von Ferien als einzelne Wochen hier vom Mitarbeiter gewünscht wird, wäre ein solcher Bezug nicht unbedingt zu seinen Gunsten, da die Gefahr besteht, dass er sich zu wenig erholen kann. Möglich wäre aber, die Ferien so zu legen, dass sich zusammen mit Wochenende und Festtage 14 arbeitsfreie Tage ergeben; es müssen nicht 14 Ferientage sein.

Ich habe eine Aushilfe für zwei Monate befristet angestellt. Nun ist er krank. Muss ich ihm trotzdem Lohn zahlen?

Nein.

Wurde ein befristeter Vertrag mit einer Dauer von zwei Monaten vereinbart, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht. Die Lohnfortzahlungspflicht bei Verhinderung des Arbeitnehmers besteht nur bei Arbeitsverhältnissen, die länger als drei Monate dauern oder für mehr als drei Monate vereinbart wurden (Art. 324a Abs. 1 OR).

Wie viel Prozent der Prämie für die Krankentaggeldversicherung darf ich meinen Mitarbeitenden abziehen?

Sie können den Mitarbeitenden maximal 50 % der Prämien abziehen (Art. 324a Abs. 4 OR), d.h. die Prämie für die Krankentaggeldversicherung ist mindestens zur Hälfte durch die Arbeitgeberin zu finanzieren.

Meine Mitarbeiterin hat erst einen Kunden und dann auch noch mich beleidigt. Kann ich ihr fristlos kündigen?

Eventuell.

Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen (Art. 337 Abs. 1 OR). Ein wichtiger Grund ist dann gegeben, wenn dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann (Art. 337 Abs. 2 OR). Ob dem im Einzelfall so ist, liegt im Ermessen des Gerichts, das allen Umständen Rechnung tragen muss. In der Rechtsprechung wurden bisher u. a. folgende Beschimpfungen als genügender Grund für eine fristlose Entlassung angesehen: «alte Schlampe» zu einer Kundin, «profitgeiles Arschloch» an den Vorgesetzten im Beisein von

Kollegen. Eine fristlose Kündigung ist immer ohne Verzug, d. h. innert 2 bis 3 Arbeitstagen auszusprechen. Wartet die Arbeitgeberin länger, zeigt sie dadurch, dass ihr das Arbeitsverhältnis bis zur nächsten ordentlichen Kündigungsfrist eigentlich zumutbar wäre.

Wir empfehlen Ihnen deshalb, sich in einem solchen Fall umgehend rechtlich beraten zu lassen: Ob der für eine fristlose Kündigung vorausgesetzte wichtige Grund wirklich vorhanden ist, muss abgeklärt werden. Das richtige Verhalten ist bei einer fristlosen Kündigung massgebend. Ansonsten riskieren Sie, nicht nur den Lohn für die Kündigungszeit, sondern auch eine Entschädigung bezahlen zu müssen.

Ist es zulässig bei einem Bewerbungsgespräch für die Stelle einer Bürochefin nach einer Schwangerschaft zu fragen?

Wohl eher nicht.

Da eine Schwangerschaft die Tätigkeit als Bürochefin nicht verunmöglicht oder erheblich erschwert, ist die Frage nach einer möglichen Schwangerschaft im Bewerbungsgespräch nicht zulässig. Diese Frage betrifft die Privatsphäre der Bewerberin und verstösst gegen das Diskriminierungsverbot (Art. 3 GIG). Arbeitnehmerinnen dürfen aufgrund ihres Geschlechts, namentlich nicht unter Berufung einer Schwangerschaft, weder indirekt noch direkt benachteiligt werden. Sollte aber die Tätigkeit zu gefährlich oder beschwerlich für eine Schwangere sein; muss Ihre Bürochefin zum Beispiel den ganzen Tag stehen, so ist die Frage nach der Schwangerschaft zulässig.

Nach der Probezeit sind Schwangere während der Dauer der Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Niederkunft vor einer Kündigung geschützt (Art. 336c OR).

Ich habe meiner Mitarbeiterin gekündigt und sie für die ganze Kündigungsfrist von zwei Monaten freigestellt. Sie hat noch 30 Stunden Überzeit und will nun, dass ich ihr diese auszahle. Muss ich das?

Je nachdem.

Als erstes stellt sich die Frage, ob es sich bei den 30 Stunden um Überstunden oder Überzeit handelt. Überstunden ist der Begriff für die Zeit, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (bei den meisten Betrieben sind das 40 bis 42 Stunden die Woche) geleistet wird (Art. 321c Abs. 1 OR). Überzeit ist die Zeit, welche über die Maximalarbeitszeit (bei den meisten Betrieben sind das 45 Stunden die Woche) geleistet wird. Hat Ihre Mitarbeiterin Überstunden angehäuft, sind diese mit der Freistellung kompensiert.

Bei Überzeit kommt es darauf an, ob und wie der Ausgleich im Arbeitsvertrag geregelt wurde. Gibt es im Arbeitsvertrag keine diesbezügliche Regelung, so hat die Arbeitgeberin für die Überzeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst (Art. 321c Abs. 3 OR). Ohne die Zustimmung der Mitarbeiterin ist keine Kompensation von Überzeit durch Erholungszeit erlaubt. Sind die 30 Stunden Überzeit, so müssen Sie die Mitarbeiterin trotz Freistellung dafür entschädigen.

Wir haben unsere Kantine geschlossen, weil sie nicht rentierte. Nun verlangen die Mitarbeitenden einen Zuschlag von CHF 6.00 pro Tag für das Mittagessen. Müssen wir das bezahlen?

Nein.

Solange Ihre Mitarbeitenden vertraglich nicht gezwungen sind, die Mahlzeiten am Arbeitsort einzunehmen, tragen sie die Kosten für ihre Verpflegung selber.

Ob Sie in diesem Fall eine Kantine unterhalten und dort vergünstigte Mittagessen anbieten, Lunch-Checks verteilen, Ihren Mitarbeitenden eine Entschädigung für das Mittagessen in bar oder gar keine Entschädigung bezahlen, steht Ihnen als Arbeitgeberin frei. Falls Sie sich freiwillig in irgendeiner Form an den Kosten beteiligen, so müssen Sie dies auf den Lohnausweisen der Mitarbeitenden vermerken.

Unser neuer Sekretär geht zweimal in die Woche über Mittag ins Fitness. Seine Mittagspause dauert dann jeweils zwischen 60 und 90 Minuten. Er ist der Ansicht, da die Mittagspause nicht bezahlt werde, dürfe er die Dauer bestimmen. Hat er Recht?

Nein.

Die Ruhezeiten sind im Arbeitsgesetz geregelt. Ab einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden haben die Mitarbeitenden Anrecht auf mindestens eine Pause. Deren Länge variiert je nach Dauer des Arbeitseinsatzes (Art. 15 Abs. 1 ArG). Arbeitet Ihr Sekretär über sieben Stunden, hat er Anrecht auf mindestens eine halbe Stunde Pause. Arbeitet er täglich mehr als neun Stunden, hat er Anrecht auf mindestens eine Stunde Pause. Längere Pausen können Sie mit ihm vereinbaren, gesetzlich besteht jedoch kein Anspruch darauf.

Wir von [RECHT und RAT](#) stehen Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung.