

ARBEITSRECHT: Wenn der Arbeitgeber strenge Anforderungen nicht beachtet, kann er zur Kasse gebeten werden

Arbeiten im Stundenlohn mit Tücken

Ferienentschädigung bei Angestellten im Stundenlohn und Überstundenentschädigung beim Alppersonal sind zwei heikle Themen. Diese gilt es vertraglich korrekt zu regeln. Sonst stehen die Arbeitgeber mit dem Rücken zur Wand.

MICHAEL RIBONI*



In der Schweizer Landwirtschaft arbeiten rund 17 000 Festangestellte und 13 000 Teilzeitangestellte familienfremde

landwirtschaftliche Mitarbeitende. Da ist es von grosser Bedeutung, dass bei der Beschäftigung von Angestellten die Vorschriften des landwirtschaftlichen Arbeitsrechts eingehalten werden. Zu beachten sind insbesondere die Vorschriften des Obligationenrechts sowie der kantonalen Normalarbeitsverträge. Durch das Einhalten des gesetzlichen Rahmens lassen sich viele unangenehme und kostspielige Streitigkeiten vermeiden. Auch hier gilt: «Vorbeugen ist besser als heilen». Gänzlich vermeiden lassen sich Streitigkeiten trotzdem nicht. Dies erlebt Agriexpert in ihrer täglichen Rechtsschutzpraxis immer wieder. Dabei begegnen sie in letzter Zeit vermehrt zwei Problemfeldern. Die damit zusammenhängenden Fallstricke sollen nachfolgend aufgezeigt werden.

Doppelzahlungsrisiko

In der Praxis werden die Ferien bei Angestellten im Stundenlohn häufig mit einem Zuschlag abgegolten. Dabei sind sich viele Arbeitgeber nicht bewusst, dass für eine solche Ferienabgeltung



Die Überstundenregelung muss in Arbeitsverträgen für Alppersonal ausdrücklich festgehalten werden. (Bild: Martin Aeschlimann)

strenge Anforderungen gelten. So lässt etwa folgender Fall eines Zürcher Landwirts aufhorchen. Dieser hatte während drei Jahren

Der Angestellte verlangte knapp 5000 Fr. Ferienentschädigung. Mit Recht.

einen landwirtschaftlichen Angestellten im Stundenlohn für unregelmässige Einsätze beschäftigt. Im Arbeitsvertrag wurde ein Ferienzuschlag von 8,33 Prozent vereinbart und dann auch ausbezahlt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der ehemalige Angestellte, der die Ferien jeweils tatsächlich bezogen hat, die Auszahlung der Ferienentschädigung für die letzten drei Jahre. Insgesamt knapp 5000 Franken. Mit Recht, wie sich zeigt.

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist eine Ferienentschädigung nämlich nur zulässig, wenn die Arbeitsleistung unregelmässig erbracht und die Ferienentschädigung im schriftlichen Arbeitsvertrag separat aufgeführt wird, entweder mit einem fixen Betrag oder einem Prozentsatz. Eine Vertragsklausel «inkl. Ferienentschädigung» reicht nicht. Ebenso muss in jeder einzelnen Lohnabrechnung genau festgelegt sein, wie hoch die Ferienentschädigung betragsmässig ist (vgl. Entscheid 4A_72/2018 vom 6. August 2018).

Sind die genannten Voraussetzungen nicht erfüllt, ist bei einer Stundenlohnbeschäftigung eine Ferienentschädigung nicht zulässig und der Arbeitgeber kann zur Nachzahlung des Ferienlohnes verpflichtet werden. Die nochmalige Geltendmachung des Ferienlohnes ist gemäss Bundesgericht selbst dann nicht rechtsmissbräuch-

lich, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Arbeitsverhältnisses gewusst hat, dass die Ferienentschädigung im Lohn inbegriffen, die Ferienentschädigung aber auf den einzelnen Lohnabrechnungen nicht betragsmässig ausgewiesen war. Um der Gefahr einer Nachzahlung und damit einer Doppelzahlung zu entgehen, wird Landwirten empfohlen, ihre laufenden Stundenlohnarbeitsverträge zu überprüfen und si-

Es lohnt sich, Arbeitsverträge schriftlich abzufassen.

cherzustellen, dass die Ferienentschädigungen sowohl im Vertrag als auch auf den Lohnabrechnungen betragsmässig ausgewiesen sind. Gänzlich auf

der sicheren Seite ist ein Arbeitgeber dann, wenn er auf die laufende Auszahlung des ausgewiesenen Feriengeldes verzichtet und dieses erst beim tatsächlichen Ferienbezug auszahlt.

Arbeitszeit Alppersonal

Die Arbeit auf einer Alp ist intensiv und die Arbeitstage sind lang. Da viele Kantone keine speziellen Normalarbeitsverträge für das Alppersonal kennen, gelten die in den landwirtschaftlichen Normalarbeitsverträgen enthaltenen Regelungen betreffend Arbeitszeit, Ferien und Überstunden auch für das Alppersonal. Auf Überstunden etwa ist, sofern sie nicht mit Freizeit kompensiert werden können, ein Lohnzuschlag von 25 Prozent geschuldet. Umso wichtiger ist es, dass im individuellen Arbeitsvertrag auf die spezifischen Verhältnisse der Alpbewirtschaftung eingegangen wird.

Ansonsten kann es einem ergehen wie einem Landwirt aus dem Kanton Uri, welcher von der Schlichtungsbehörde verpflichtet wurde, einem angestellten Alphirten zusätzlich zum vereinbarten Lohn eine Überstundenentschädigung von rund 4000 Franken für die vergangene Alpsaison zu bezahlen. Es wird deshalb geraten, in Arbeitsverträgen für Alppersonal ausdrücklich festzuhalten, dass allfällige Überstunden im vereinbarten Lohn enthalten sind und nicht separat entschädigt werden. Es lohnt sich, Arbeitsverträge schriftlich abzufassen, auch wenn die Schriftlichkeit nicht zwingend vorgeschrieben ist.

*Der Autor ist MLaw, stv. Bereichsleiter Bewertung & Recht und Fachverantwortlicher Rechtsschutz bei Agriexpert. Bei Fragen hilft Ihnen Agriexpert gerne weiter. Tel. 056 462 52 71.