

„Legal update“ für Führungskräfte 2016

Zusammenfassung der am 28. Januar 2016 in Zürich gehaltenen Referate

Arbeitsrecht

(Thomas Kälin)

1. Arbeitszeiterfassung

Der Arbeitgeber ist gestützt auf die geltende Rechtslage verpflichtet, Dauer und Lage der geleisteten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit (inklusive Ausgleichs- und Überzeit) und der Pausen von mindestens einer halben Stunde seiner Arbeitnehmer zu erfassen.

Seit 1. Januar 2016 gibt es neue Bestimmungen betreffend die Arbeitszeiterfassung. Diese ändern nichts am Grundsatz der Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit. Das neue Recht sieht aber für ausgewählte Mitarbeiterkategorien Optionen für eine Erleichterung vor.

Mit Arbeitnehmern, welche bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeit mehrheitlich selber festsetzen können sowie über ein Bruttojahreseinkommen von mind. CHF 120'000 verfügen, kann ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung vereinbart werden. Dieser Verzicht muss jedoch von einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen sein.

Eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung ist möglich bei Arbeitnehmern, die ihre Arbeitszeit zu einem namhaften Teil selber festsetzen können. Hier kann der Arbeitgeber mit der Arbeitnehmervertretung (so weit vorhanden) bzw. der Mehrheit der Arbeitnehmer eine entsprechende Vereinbarung schliessen. Bei Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern kann die Vereinbarung individuell getroffen werden. Bei der vereinfachten Erfassung werden lediglich die Gesamtdauer der täglich geleisteten Arbeit sowie bei Nacht- und Sonntagsarbeit Anfang und Ende dieser Arbeit erfasst.

2. Bonus

Bonusstreitigkeiten sind an der Tagesordnung. Den Begriff „Bonus“ findet man aber im Gesetz nicht. In aller Regel stellt er entweder einen „Lohnbestand-

teil“ dar, auf welchen der Arbeitnehmer einen Anspruch hat, oder aber eine „Gratifikation“, welche der Arbeitgeber im freien Ermessen ausrichten kann.

Ob es sich bei einem Bonus um Lohnbestandteil oder Gratifikation handelt, ist im Einzelfall zu prüfen. Als allgemeine Qualifikationskriterien gelten Ermessensspielraum des Arbeitgebers, Regelmässigkeit der Auszahlung und Akzessorietät.

Akzessorietät heisst, dass eine Gratifikation als nebensächliche Leistung zum Lohn hinzu tritt. Wenn die Gratifikation bspw. regelmässig höher ist als der Lohn, ist sie trotz der vereinbarten Freiwilligkeit nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung eigentliches Entgelt für die Arbeit und wird dadurch zumindest teilweise zum einklagbaren Lohnbestandteil. Eine Ausnahme hat das Bundesgericht bei „sehr hohen Löhnen“ gemacht. Gemäss den höchsten Richtern bedarf es hier keines Eingriffs in die Parteiautonomie, da sehr gut Verdienende keinen solchen Schutz benötigen.

Bis August 2015 blieb unklar, wann die Grenze des „sehr hohen Lohnes“ erreicht sei. Mit Entscheid 4A_653/2014 hat das Bundesgericht nun den „sehr hohen Lohn“ definiert, welcher die Grenze des Sozialschutzes markiert. Es ist dies der fünffache Medianlohn im Privatsektor (Medianlohn derzeit rund CHF 73'200). Liegt die Gesamtentschädigung (Lohn und einklagbarer Bonus etc.) eines Arbeitnehmers über dem fünffachen Medianlohn (rund CHF 366'000), so gilt das Einkommen als sehr hoch. In diesem Bereich bleibt eine als Gratifikation vereinbarte Zahlung freiwillig, unabhängig davon, ob sie akzessorisch zum Lohn ist oder nicht.

3. Fazit

Von der grundsätzlichen Arbeitszeiterfassungspflicht kann nur bei bestimmten Arbeitnehmergruppen abgewichen werden. Ob mit einer Abweichung vom gesetzlichen Grundsatz eine Vereinfachung erreicht werden kann, oder ob bloss ein administrativer Mehraufwand kreiert wird, ist im Einzelfall zu prüfen.

Obschon sich die Rechtsprechung in Bonusfragen stets weiterentwickelt, bleibt ein Grundsatz nach wie vor bestehen: soll eine Zahlung freiwillig und im Ermessen des Arbeitgebers bleiben, so ist eine saubere Formulierung in den Vertragswerken und eine konsequente Umsetzung in der Praxis unabdingbar.

