

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

EINE PUBLIKATION DER VERLAGE TAGES-ANZEIGER UND SONNTAGSZEITUNG.

SAMSTAG/SONNTAG, 29./30. JANUAR 2011.

AUFLAGE 415'879. TEL 044 248 40 41, FAX 044 248 10 20

Weitere Kaderstellen täglich im Internet: www.alpha.ch

Arbeitsrecht in der Unternehmung – Teil 38

Ferienknatsch vermeiden

Welcher Ferienanspruch besteht von Gesetzes wegen? Wer bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und wie verhält es sich bei Krankheit während der Ferien?

von Rechtsanwalt lic. iur. Thomas M. Meyer (*)

Oftmals führt das Thema Ferien im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu hitzigen Diskussionen. Dies insbesondere in den Fällen, wo sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Zeitpunkt des Ferienbezugs uneinig sind oder der Mitarbeitende nach seiner Rückkehr aus den Ferien geltend macht, er hätte die Ferien aus krankheitsbedingten Gründen nicht voll geniessen können. Nachfolgend soll auf einige wichtige Aspekte eingegangen werden.

Anzahl Ferientage

Hinsichtlich der Feriendauer schreibt Art. 329a des Obligationenrechts (OR) vor, dass der gesetzliche Mindestferienanspruch für Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen beträgt. Alle anderen Arbeitnehmer haben von Gesetzes wegen einen Anspruch auf vier bezahlte Ferienwochen.

Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass die meisten Gesamtarbeitsverträge und auch eine Vielzahl von Unternehmen, die keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, über diesen gesetzlichen Mindestferienanspruch hinausgehen. Dies insbesondere für Mitarbeitende ab einem gewissen Alter. In Bezug auf den gesetzlichen Mindestferienanspruch gilt es im Weiteren zu beachten, dass das Schweizer Volk in Kürze über eine gültig zustande gekommene Volksinitiative des Gewerkschaftsdachverbandes «Travail. Suisse» abstimmen wird, die vorsieht, dass alle Arbeitnehmer inskünftig Anspruch auf jährlich mindestens sechs Wochen bezahlte Ferien haben sollen. In der Praxis kommt es häufig zu Diskussionen über die Anzahl Ferientage von Teilzeitmitarbeitenden, wobei Letztere ebenfalls Anspruch auf den gesetzlichen Mindestferienanspruch haben. Wie viele Ferientage dies ausmacht, berechnet sich aufgrund des

Teilzeitgrades. Eine 40-jährige Mitarbeiterin, die in einem 60 % Arbeitspensum beschäftigt ist und jeweils von Montag bis Mittwoch ganztags arbeitet, hat somit Anspruch auf 12 Ferientage (60 % von 20 Tagen). Diese 12 Ferientage entsprechen vier vollen Ferienwochen, da die Mitarbeiterin pro Woche nur drei Tage arbeitet und folglich für jede Ferienwoche auch nur drei Ferientage benötigt.

Zeitpunkt des Ferienbezugs

Häufig wird über den Zeitpunkt des Ferienbezugs gestritten. Dies insbesondere dann, wenn eine Vielzahl von Mitarbeitenden zum selben Zeitpunkt Ferien beziehen möchten.



Thomas M. Meyer

Tagesseminar vom 29. März 2011

Infolge grosser Nachfrage wird das diesjährige Tagesseminar «Arbeitsrecht in der Unternehmung» am 29. März 2011 in Zürich ein drittes Mal durchgeführt. Die Veranstaltung behandelt aktuelle arbeitsrechtliche Themen, mit denen Personalverantwortliche konfrontiert sind. Infos/Anmeldung: Meyer & Wipf Rechtsanwälte, Zürich, Tel. 043 344 99 33, www.arbeitsrechtsberatung.ch

Dabei gilt es zu beachten, dass nach Art. 329c OR der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien bestimmt, wobei er aber verpflichtet ist, auf die Wünsche des Arbeitnehmers so weit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist. Somit ist beispielsweise Mitarbeitern mit schulpflichtigen Kindern Vorrang zu geben, wenn es um die Frage geht, wer im Betrieb während der Schulferien Urlaub nehmen darf. Das Gesetz schreibt weiter vor, dass pro Jahr wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängend gewährt werden müssen. Eine vollständige Zerstückelung der Ferien in Einzeltage ist somit unzulässig. In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass die Mitarbeitenden sehr kurzfristig angewiesen werden, Ferientage zu beziehen. Eine solche kurzfristige Ferienanordnung ist gegen den Willen des davon betroffenen Mitarbeiters jedoch grundsätzlich unzulässig, da Letzterem bei der Ansetzung der Ferien genügend Zeit für die Ferienplanung eingeräumt werden muss. Nach der Rechtsprechung müssen deshalb Ferien in der Regel mindestens drei Monate im Voraus angekündigt werden, wobei der Arbeitgeber grundsätzlich an die einmal vorgenommene Ferienzuteilung gebunden ist. Ohne Zustimmung des Mitarbeiters dürfen deshalb bereits festgelegte Ferien nur ausnahmsweise verschoben werden, sofern die betrieblichen Interessen dies unbedingt erfordern. In dringenden Notfällen besteht sogar das Recht, den Mitarbeiter aus bereits angetretenen Ferien zurückzurufen.

Der Arbeitgeber trägt jedoch sämtliche dadurch entstehende Kosten.

Viele Arbeitsverträge und Personalreglemente sehen vor, dass die Mitarbeitenden verpflichtet sind, den gesamten Ferienanspruch bis zum Ende des betreffenden Kalenderjahres (oder bis zu einem definierten Zeitpunkt des Folgejahres) zu beziehen, ansonsten die bis zu diesem Zeitpunkt nicht bezogenen Ferientage verfallen. Eine solche Regelung lässt sich jedoch nicht durchsetzen, da der Ferienanspruch der gesetzlichen

(Fortsetzung auf Seite 4)

Aufgeschnappt

Mum-trepreneurs

Der Begriff bezeichnet die wachsende Zahl junger, hochgebildeter Mütter, die eine neue Balance zwischen einem herausfordernden Job und einem erfüllten Familienleben suchen. Sie gründen für diesen Zweck selber ein Unternehmen, häufig ein Online-Business, das sich gut von zu Hause aus managen lässt und eine flexible Zeiteinteilung ermöglicht.

Mehr dazu unter > www.alpha.ch

Aufgeschnappt: Aktuelle Begriffe, für Sie fundiert und in Kurzform aufbereitet und erläutert. In Zusammenarbeit mit

:zukunfts|institut

(Fortsetzung von Seite 1)

Verjährungsfrist unterliegt. Das Bundesgericht hat in einem neuen Entscheid unlängst festgehalten, dass die entsprechende gesetzliche Verjährungsfrist fünf Jahre beträgt.

Krankheit während der Ferien

Es kommt immer wieder vor, dass Mitarbeitende während der Ferien erkranken oder verunfallen. Dabei stellt sich häufig die Frage, inwieweit diese verpassten Ferientage nachbezogen werden können. Dabei gilt der Grundsatz, dass der Mitarbeitende immer dann einen Anspruch auf Nachgewährung der verpassten Ferientage hat, sofern der Erholungszweck der Ferien dadurch tatsächlich vereitelt wurde. Kein Anspruch auf Nachgewährung besteht bei kleineren Unpässlichkeiten wie Unwohlsein oder Kopfschmerzen während eines einzelnen Ferientages. Die Beeinträchtigung muss ein erhebliches Ausmass angenommen haben wie beispielsweise bei mehrtägiger Bettlägrigkeit aufgrund einer Grippe. Um auch hierüber Diskussionen möglichst zu vermeiden, empfiehlt es sich, vertraglich klar zu regeln, dass bei einer krankheits- oder unfallbedingten «Ferienunfähigkeit» ein entsprechendes Arztzeugnis eingereicht werden muss.

Im Zusammenhang mit Ferien ist immer wieder darauf hinzuweisen, dass Art. 329d OR ausdrücklich festhält, dass Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen abgegolten werden dürfen. Die Gerichtspraxis lässt nur in eng umschriebenen Fällen und unter klar definierten Voraussetzungen gewisse Ausnahmen von diesem strengen Abgeltungsverbot zu. Ein Verstoß gegen das Abgeltungsverbot hat erhebliche Konsequenzen, führt dies doch zur nochmaligen Bezahlung des Ferienlohnes durch den Arbeitgeber.

(*) Rechtsanwalt Thomas M. Meyer ist Fachanwalt SAV Arbeitsrecht. Er ist Partner in der Zürcher Anwaltskanzlei Meyer & Wipf und Veranstalter der Seminarreihe «Arbeitsrecht in der Unternehmung» (www.meyer-wipf.ch; th.meyer@meyer-wipf.ch).

HR-Führungskräfte schärfen ihre Rolle

Wirkung bedingt Klarheit

HR-Professionals und HR-Führungskräfte haben einen der spannendsten Jobs innerhalb ihrer Organisationen. Gleichzeitig stehen die Personaler aber unter permanentem Druck. Die Zeit, sich in der operativen Hektik über die eigene Rolle und Wirkung Rechenschaft abzulegen, nehmen sich nur wenige. Die Selbstreflexion lohnt sich.

von Armin Haas (*)

In der betrieblichen HR-Praxis klaffen Anspruch und Wirklichkeit in der Regel weit auseinander. Während die voll engagierte HR-Führungskraft natürlich davon ausgeht, dass die Menschen im Unternehmen und die HR-Funktion selbst «das Wichtigste» überhaupt ist, finden sich HR-Executives in der Realität regelmässig im ermüdenden internen Rechtfertigungs- und Abnützungskampf.

Mehr Gehör auf GL-Ebene?

Personalleiter in vielen Unternehmen machen die Erfahrung, dass sie sich auf Geschäftsleitungsebene zu wenig Gehör verschaffen können. Niemand bestreitet ernsthaft, dass die Mitarbeitenden Menschen mit ihren Erfahrungen, ihrer Fachkompetenz, ihrer



Armin Haas

kollektiven Intelligenz und ihrem Beziehungsnetz – also mit ihrem geballten Humankapital – ausschlaggebend sind für den Erfolg praktisch jedes Unternehmens. Das heisst aber noch lange nicht,

dass die Personalchefin intern auch über genügend Gewicht verfügt oder der HR-Leiter auch hierarchisch entsprechend der grundsätzlichen Bedeutung des Humankapitals angemessen positioniert ist in der Organisation. Warum ist das so? Das hat viel mit dem eigenen Rollenverständnis der HR Professionals zu tun. Und nicht selten hängt es auch mit dem eigenen Ausbildungs- und Erfahrungsrucksack zusammen, der manchmal etwas zu leicht ist für den betrieblichen Verteilungskampf um Macht und Einfluss.

Um die eigene Rolle und Wirkung als HR-Führungskraft kritisch zu hinterfragen, lohnt es sich, mindestens einmal pro Jahr bewusst aus dem hektischen Alltagsgeschäft auszubrechen. Im Lärm des Alltags und in der operativen Hektik kann man nicht reflektieren und inspirierende Handlungsoptionen entwickeln. Dafür braucht es die nötige Ruhe und eine gewisse Distanz.

Warum sich nicht für einen Tag an einen ruhigen, schönen Ort absetzen, mit ein paar Seiten leerem Papier und der Absicht, sich konzentriert mit der eigenen beruflichen Rolle kritisch auseinanderzusetzen? Dabei können die folgende Fragen als Leitschnur für die Selbstreflexion dienen.

Fragen zur kritischen Reflexion

Verstehe ich wirklich, was mein Unternehmen macht und womit mein Unternehmen Geld verdient? Viele HR-Executives verfügen nicht über ein genügend tiefes Geschäftsverständnis, welches nötig ist, um auf Augenhöhe mit dem Top-Management mitzureden und ernst genommen zu werden.

Bin ich in der Lage, die Bilanz- und Erfolgsrechnung meiner Firma zu lesen? Verstehe ich die Mechanik unserer Deckungskosten-

rechnung? Personalleiter ohne vertieftes betriebswirtschaftliches Wissen haben es schwer, sich auf GL-Stufe durchzusetzen.

Wie positioniere ich mich als Personalchef? Werde ich eher als nützlicher Ausführungsgehilfe und «Reparaturwerkstattleiter» wahrgenommen oder als strategischer Taktgeber und Zukunftsgestalter? Oder versuche ich alles gleichzeitig zu sein? Diese Frage und deren Beantwortung haben mit dem eigenen Persönlichkeitsprofil, dem eigenen Anspruch, dem HR-Geschäftsmodell und dem Bedürfnis bzw. den Erwartungen des Unternehmens zu tun.

Laufe ich und mein HR-Team gelegentlich Gefahr, dass wir uns in einem Grabenkrieg «HR versus Linie» verheddern? Immer wieder lässt sich in Unternehmen eine gegenseitige Abwertung beobachten: Das HR wird von der Linie abgewertet und HR wertet seinerseits das Front-Business ab («die liefern nie rechtzeitig, was wir im HR brauchen», «die verstehen nicht, wie wichtig die HR-Prozesse sind», «die wollen eben nicht», «unsere Manager sind nicht fähig», etc.).

Wie definiere ich persönlich in meiner Arbeit Erfolg? Es lohnt sich, die persönliche Antwort auf diese Frage einmal in Ruhe schriftlich festzuhalten und ab und zu wieder darauf zurückzukommen, um zu bilanzieren, inwieweit man persönlich erfolgreich ist bzw. wo man gewisse Stellschrauben verändern muss.

Wie abhängig bin ich von der Einschätzung und Rückmeldung anderer? Nichts braucht der Mensch so sehr wie Aufmerksamkeit, Wertschätzung und Anerkennung. Selten bekommen wir aber genug davon. Dennoch stellt sich die Frage, ob wir uns nicht manchmal zu sehr abhängig machen vom Urteil

anderer. Wenn ich als HR-Leiter nur glücklich werde, wenn mir alle Meinungsmacher im Unternehmen regelmässig zum Ausdruck bringen, wie sehr sie meine Arbeit schätzen, werde ich wohl nie glücklich.

Brennt bei mir das innere Feuer leidenschaftlich positiv oder droht es mich auszubrennen?

Bei dieser Frage geht es um die wahrgenommene Balance (was gebe ich rein, was bekomme ich raus), welche entscheidend ist, ob einem die berufliche Aufgabe ungesund abnützt oder anspruchsvoll fordert und ausfüllt. Beides macht zwar müde, im ersten Fall erschöpfen sich aber die Batterien sukzessive, im zweiten Fall laden sie sich durch den steten Gebrauch immer wieder neu auf.

Wo und wann erlebe ich einen «Flow» in meiner Arbeit? Eine wesentliche Frage, um herauszufinden, in welcher Situation, in welchem Kontext man besonders produktiv arbeiten und wirken kann.

Ehrlich mit sich selbst

Der Vorteil der Selbstreflexion ist, dass man im Grunde absolut ehrlich mit sich selbst sein kann. Man entscheidet selbst, welche Gedanken man davon mit anderen teilen möchte; zum Beispiel mit einer guten Berufskollegin in einer ähnlichen Position, mit einem externen Gesprächspartner, einem Freund oder mit dem Lebenspartner. Auf jeden Fall lohnt es sich natürlich, die eigenen Überlegungen und die möglichen Handlungsoptionen mit jemand anderem zu besprechen und zu überprüfen.

Bei der Selbstreflexion der eigenen Rolle geht es also vor allem um die Schlüsselbegriffe Klarheit, Kraft und Wirkung. Nur wenn ich klar bin im Kopf, im Reinen mit meinen Gedanken und Vorstellungen, bin ich in der Lage, mit Kraft und wirkungsvoll zu führen, meine Absichten in die Tat umzusetzen und andere von meinen Ideen zu überzeugen.

(*) Armin Haas unterstützt als Berater Unternehmen im Bereich HRM und People Leadership. Er verfügt über zwanzig Jahre Erfahrung als Personalleiter. (www.haas-advisory.ch)