

# Anstellung im Stundenlohn: Zulässigkeit und Besonderheiten



lic. iur.  
Claudia Eugster  
Rechtsdienst  
KV Zürich

Bei einer Anstellung im Stundenlohn wird in der Praxis in der Regel neben dem Stundenlohn eine Ferienentschädigung von 8.33% für einen Ferienanspruch von vier Wochen bzw. 10.63% für fünf Wochen entrichtet. Teilweise wird zusätzlich eine Entschädigung für den 13. Monatslohn in der Höhe von 8.33% sowie eine Feiertagsentschädigung von 3.5% für neun Feiertage ausgerichtet.

## Zulässigkeit der Entschädigung im Stundenlohn zuzüglich Ferienentschädigung

Das Bundesgericht stellt hohe Anforderungen an die Zulässigkeit der Entschädigung im Stundenlohn zuzüglich Ferienentschädigung. So wird eine *unregelmässige* Arbeitsleistung verlangt, was somit ein Teilzeitarbeitsverhältnis voraussetzt und zum Beispiel bei einer Tätigkeit von 4 h/Woche nicht gegeben ist. Betreffend Ferienentschädigung sind zusätzlich noch zwei weitere kumulative Voraussetzungen zu erfüllen:

- Die Ferienentschädigung muss im Arbeitsvertrag in CHF oder Prozenten vereinbart sein.
- Auf jeder Lohnabrechnung ist die Ferienentschädigung in CHF oder Prozenten separat auszuweisen.

Nur wenn all diese Voraussetzungen erfüllt sind, ist eine Entschädigung im Stundenlohn mit einer Ferienentschädigung zulässig. Ansonsten ist der Arbeitsvertrag in diesem Teil nichtig und gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist eine nochmalige Geltendmachung des

Ferienlohnes nicht rechtsmissbräuchlich, selbst wenn der Arbeitnehmende während des gesamten Arbeitsverhältnisses gewusst hat, dass die Ferienlohnentschädigung im Lohn inbegriffen war. Die Gewerkschaften fordern seit Jahren, dass die Ferienentschädigung zurückzubehalten und erst beim Bezug der Ferien auszuzahlen sei. Sie argumentieren mit dem Grundsatz des Ferienbezugs in Natura. Gerade Teilzeitangestellte hätten häufig ein tiefes Einkommen, weshalb die Gefahr bestehe, dass dem Arbeitnehmenden beim Bezug der Ferien der entsprechende Betrag durch den vorzeitigen Verbrauch nicht mehr zur Verfügung stehe und damit der Ferienzweck vereitelt werde. In einem neueren Entscheid wurde diese Frage vom Bundesgericht aufgeworfen, aber nicht entschieden. Somit bleibt offen, ob sich die Rechtsprechung in Zukunft nochmals verschärfen wird, was ein latentes Risiko für die Arbeitgebenden darstellt.

## Zuschlag für den 13. Monatslohn

Der 13. Monatslohn muss sowohl bei einer Anstellung im Monatslohn als auch im Stundenlohn vertraglich vereinbart werden. Ansonsten besteht kein Anspruch hierauf.

## Feiertagsentschädigung

Ohne arbeitsvertragliche Vereinbarung müssen die Feiertage nach innerstaatlichem Recht, das heisst gestützt auf das Obligationenrecht sowie das Arbeitsge-

setz, mit Ausnahme des 1. Augusts nicht entlohnt werden. Neben dem nationalen Recht gibt es ein Abkommen zwischen den Mitgliedern der Vereinten Nationen. In Art. 7 lit. d UNO-Pakt I ist vorgesehen, dass Arbeitnehmende im Stundenlohn zwingend Anspruch auf Bezahlung der üblichen Feiertage haben. Es ist aber umstritten, ob dieser Staatsvertrag direkt anwendbar ist, d.h. ob er «self executing» oder «non self executing» ist. Nur bei einer direkten Anwendbarkeit wären die Feiertage auch für Arbeitnehmende im Stundenlohn zwingend zu bezahlen. Das Genfer Appellationsgericht hat entschieden, dass der Staatsvertrag direkt anwendbar ist und die Arbeitnehmenden im Stundenlohn somit einen zwingenden Anspruch auf eine Feiertagsentschädigung haben. Ein Urteil des Bundesgerichts hierzu ist bis heute ausstehend und auch das Arbeitsgericht Zürich musste sich, gestützt auf die bisher publizierten Fälle, mit dieser Frage noch nicht auseinandersetzen.

## Fazit

Der Ferienzuschlag auf dem Stundenlohn ist, gestützt auf die aktuelle Rechtsprechung, nur unter sehr restriktiven Bedingungen zulässig.

Bis heute nicht geklärt ist,

- ob Arbeitgeber die Ferienentschädigung bis zum Ferienbezug zurückhalten müssen
- ob Angestellte zwingend Anspruch auf eine Feiertagsentschädigung haben. ●