

Startseite | Bern/Mittelland | Rechte am Arbeitsplatz Schweiz: Das gilt bei Konflikten im Job

Hotline zum Arbeitsrecht

Das sind die Rechte der Angestellten, wenn es im Job Konflikte gibt

Stress, Überforderung, Mobbing und Kritik am Verhalten können zu Problemen am Arbeitsplatz führen. Das sind die wichtigsten Regeln.



Rahel Guggisberg

Publiziert heute um 11:56 Uhr



Kranke Kinder führen bei arbeitenden Eltern zu viel Stress. In gravierenden Fällen bekommen Eltern einen längeren Urlaub.

Foto: Getty Images



Hören Sie diesen Artikel:



00:00 / 10:29 1X

BotTalk

In Kürze:

- Arbeitgebende müssen laut Obligationenrecht die Gesundheit ihrer Angestellten aktiv schützen.
- Der Arbeitsort wird grundsätzlich durch die Firma bestimmt, flexible Modelle nehmen aber zu.
- Bei der eigenen Hochzeit stehen Angestellten zwei bis drei Freitage zu, beim Umzug ist es ein Tag.
- Ferien dürfen während des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen abgegolten werden.

Am Arbeitsplatz gibt es immer wieder Stress oder gar Konflikte. Ein Teil der Angestellten leidet unter einer hohen Arbeitsbelastung, mangelnder Anerkennung, einem toxischen Arbeitsumfeld, fehlenden Weiterbildungsmöglichkeiten oder einer schlechten Work-Life-Balance.

Angestellte sind oft lückenhaft über ihre Rechte und Pflichten informiert. Ob zu Ferien, Schwangerschaft, Überstunden, Kündigungsfristen oder Krankheit: Viele dieser Gegebenheiten können zu Streitigkeiten führen. Die nachfolgenden Fälle kommen in der Praxis immer wieder vor. Der Berner Anwalt Raphael Ciapparelli von der Kanzlei Bracher und Partner gibt Tipps.

Stress, Mobbing, Belästigung: Angestellte dürfen Hilfe einfordern

Ciapparelli empfiehlt bei Überlastung folgendes Vorgehen:
«Kommt man als mitarbeitende Person an den Punkt, wo einem am Arbeitsplatz alles zu viel wird, sollte man unbedingt mit Kolle-

ginnen und Kollegen und insbesondere mit Vorgesetzten darüber sprechen und Hilfe suchen.» Es gebe wirksame Strategien und Prozesse, die bei der Arbeit angewendet werden können, um Stress bei Druck zu vermeiden oder zu verringern.

In der Schweiz sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Gesundheit ihrer Angestellten zu schützen und Stress am Arbeitsplatz zu vermeiden. Im Obligationenrecht (OR) ist festgehalten, dass Chefinnen alle notwendigen, geeigneten und zumutbaren Massnahmen treffen müssen, um am Arbeitsplatz die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen. Ciapparelli sagt: «Vorgesetzte müssen Angestellte dabei unterstützen, mit dem Gefühl der Überforderung umzugehen oder es zu beseitigen.»

Neben grossem Druck führen regelmässig auch Mobbing oder sexuelle Belästigung zu einer hohen Belastung. In solchen Situationen empfiehlt Ciapparelli, umgehend das Gespräch mit dem Vorgesetzten zu suchen. Wenn der Konflikt mit dem direkten Vorgesetzten besteht oder dieser nichts unternimmt, so sollen Betroffene an die nächsthöhere Stelle gelangen.

Homeoffice oder Büro? Pflichten und Rechte

Die Grossbank UBS hat kürzlich einen Grossteil der Angestellten wieder zurück in die Büros geholt. Raphael Ciapparelli sagt zur Frage des Arbeitsorts: «Wo gearbeitet wird, bestimmt der Arbeitgeber.» Flexible Arbeitsmodelle sind aber angesagt, besonders seit der Pandemie.

Wer gerne im Homeoffice arbeitet, muss sich in gewissen Situationen dafür einsetzen. Gute Argumente gegenüber den Vorgesetzten sind laut Ciapparelli eine höhere Motivation, Ungestörtheit und tiefere Kosten für den Arbeitgeber, da im Büro weniger Platz beansprucht wird.

Hochzeit, Beerdigung, Umzug: Wie viele Freitage gibt es?

Das Gesetz sagt nicht, wie viele freie Tage die Arbeitgeber bei besonderen Ereignissen gewähren müssen. In der Praxis bekommen Angestellte bei der eigenen Hochzeit zwei bis drei freie Tage, einen Tag bei jener eines nahen Verwandten und zwei Wochen für Väter bei der Geburt eines Kindes. Beim Tod eines Angehörigen gibt es einen bis drei Tage, je nach Verwandtschaftsgrad.

So ist die Ferienregelung in der Schweiz

In der Schweiz haben Angestellte nach OR Anspruch auf mindestens vier Wochen Ferien. Jugendliche unter 20 Jahren können mindestens fünf Wochen Ferien beziehen. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt, muss aber die Wünsche der Arbeitnehmenden berücksichtigen.

Ferienanträge sollten idealerweise rechtzeitig eingereicht werden, um eine optimale Planung im Betrieb zu ermöglichen. Es ist wichtig, dass mindestens zwei Ferienwochen zusammenhängen und dass der Arbeitgeber den Ferienbezug im laufenden Dienstjahr sicherstellt.

Immer wieder führt die Ablehnung von Ferienanträgen zu Problemen. Die Rechtslage ist laut Raphael Ciapparelli wie folgt: Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt des Urlaubs. Er ist aber auch verantwortlich, dass die Ferien bezogen werden können. Gerade Arbeitnehmende mit schulpflichtigen Kindern sind zumeist darauf angewiesen, ihren Urlaub während den Schulferien beziehen zu können. Arbeitgeber sollten dies wenn immer möglich berücksichtigen.

Wird der Arbeitnehmende während der Ferien krank oder verunfallt er, so hat er Anspruch auf eine Nachgewährung dieser Tage. Die Gerichtspraxis hält aber fest, dass ein Anspruch auf Nachgewährung nur dann vorliegt, wenn durch die Krankheit oder den Unfall der Erholungszweck «vereitelt» wurde. Bei einem Schnupfen zum Beispiel ist dies nicht gegeben, bei einem Beinbruch allerdings schon.

Ferienlohn-Auszahlung? In der Schweiz eigentlich verboten

Nach OR dürfen Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Ciapparelli sagt: «Ferien sollen der Erholung dienen.» Es gibt aber Ausnahmen: Wurde das Arbeitsverhältnis gekündigt und kann der Angestellte bis zum Ende seiner Arbeitszeit nicht mehr alle Ferientage beziehen – zum Beispiel wegen Krankheit oder Unfall – so müssen nicht bezogene Ferien vom Arbeitgeber in Geld bezahlt werden.

Zudem werden in der Praxis auch Teilzeitangestellten oft Ferientage ausbezahlt, wenn das Pensum des Arbeitsverhältnisses schwankt. Dies liegt zum Beispiel vor bei Arbeit auf Abruf oder wenn der Vertrag im Stundenlohn abgeschlossen wurde und die Einsätze stark variieren. Wichtig zu wissen ist: Der Ferienanspruch verjährt nach fünf Jahren.

Krank – was geschieht mit der Lohnfortzahlung?

In der Schweiz haben Arbeitnehmer, die wegen Krankheit nicht arbeiten können, einen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Je nach Situation unterscheidet sich die Höhe und Dauer des Lohnausgleichs.

Die Lohnfortzahlung soll den Einkommensausfall bei Krankheit kompensieren. Eine Krankentagegeldversicherung ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Häufig ist sie jedoch im Arbeitsvertrag vorgesehen. In der Regel zahlen die Versicherungen 80 Prozent des Lohnes während 720 Tagen.

Wenn es keine betriebliche Versicherung gibt, gelten die gesetzlichen Vorgaben zur Lohnfortzahlung. Bei einer Festanstellung heisst das: Wenn jemand mindestens drei Monate bei einem Arbeitgeber gearbeitet hat, so hat er im ersten Dienstjahr Anspruch auf drei Wochen Lohnfortzahlung.

In den folgenden Dienstjahren wird der Anspruch um eine angemessene Zeit verlängert. Die drei Skalen «Berner Skala», «Basler Skala» und «Zürcher Skala» liefern die Mindestanforderungen an die angemessene Zeit.

So lange gilt die Lohnfortzahlung

Die Dauer der Lohnfortzahlung hängt von den Dienstjahren ab und der Skala, die gilt, in Wochen

Dienstjahre	Basler Skala	Berner Skala	Zürcher Skala
1	3	3	3
2	8	4	8
3	8	8	9
4	12	8	10
5	12	12	11
6	12	12	12
7	12	12	13
8	12	12	14
9	12	12	15
10	12	16	16
11	16	16	17

Basler Skala: BS, BL

Berner Skala: BE, AG, OW, SG, Westschweiz

Zürcher Skala: ZH, GR

Regelungen bei kranken Kindern

Ist das Kind schwer krank oder verunfallt, bekommen berufstätige Eltern einen Urlaub, der bis zu 14 Wochen dauern kann. Die Voraussetzungen dafür sind:

- Eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustandes ist eingetreten oder der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung sind schwer vorhersehbar.
- Mindestens ein Elternteil ist in einem Arbeitsverhältnis oder ist selbstständig erwerbend und die Erwerbstätigkeit wird für die Betreuung des Kindes unterbrochen.

Der Urlaub wird auch gewährt, wenn nur ein Elternteil erwerbstätig ist oder beide Elternteile in Teilzeit arbeiten. Die 14 Wochen müssen innerhalb von 18 Monaten bezogen werden. Die Frist beginnt mit dem ersten Tag, an dem die Lohnfortzahlung läuft. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

Wenn beide Elternteile arbeiten, haben sie insgesamt Anspruch auf 14 Wochen Urlaub, wobei dieser zwischen den beiden Elternteilen aufgeteilt werden kann.

Überstunden sind in der Regel auszugleichen

Anwalt Raphael Ciapparelli weiss aus Erfahrung, dass die Überstunden immer wieder zu Problemen führen. Falls Überstunden nicht im Vertrag erwähnt sind, gilt das Gesetz. Es verlangt einen Ausgleich. Entweder die Überstunden werden durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von einem Viertel zum normalen Lohn entschädigt.

Wenn Arbeitsvertrag, Personalreglement oder Gesamtarbeitsvertrag die Wörter Mehrstunden oder Überstunden enthalten, ist die Regelung meist schlechter. Denn der Vertrag darf von der gesetzlichen Regelung abweichen. Gratisarbeit nach Feierabend ist ebenso erlaubt wie die ausschliessliche Kompensation von Mehrarbeit durch Freizeit ohne finanziellen Ausgleich. Im Gegensatz zu den Ferien darf der Arbeitgeber nicht einseitig entscheiden, wann die Überstunden zu beziehen sind. Hier hat der Arbeitnehmer ein Mitspracherecht, so Ciapparelli

Gratifikationen und Boni: «Das führt immer wieder zu Streit»

Die Gratifikation ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Er kann die Auszahlung an Bedingungen knüpfen, wie etwa den Geschäftsgang, die Leistung des Angestellten oder die ungekündigte Stellung. Wenn es nicht explizit im Vertrag steht, fällt die Gratifikation bei einem Stellenwechsel im laufenden Jahr weg.

Auch ein Bonus ist gesetzlich nicht vorgesehen. Er kann ein variabler oder fester Lohnbestandteil sein, je nachdem, wie klar sich der Vertrag zu den Bemessungs- und Auszahlungskriterien äussert. Es kann sich rechtlich aber auch nur um eine freiwillige Gratifikation handeln, obwohl der Chef es Bonus nennt.

Anwalt Raphael Ciapparelli sagt dazu: «Bei Gratifikationen und Boni kommt es immer wieder zu Streit.» Er rät darum, die Formulierungen im Vertrag genau unter die Lupe zu nehmen. Mit einem vertraglich zugesicherten 13. Monatslohn fahren die Angestellten meist besser als mit einer Gratifikation.

Viele Leute denken, alle hätten Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Das ist nicht so: Das Gesetz schweigt dazu. Ideal ist es darum, den 13. Monatslohn auszuhandeln.

Vorsicht bei Konkurrenzverboten im Vertrag

Das Verbot, zur Konkurrenz zu wechseln, führt meist zu Ärger. Die Klauseln umfassen etwa das Verbot, ein eigenes Geschäft im gleichen Tätigkeitsgebiet zu gründen oder einen Job in einem ähnlich ausgerichteten Betrieb im gleichen Ort anzunehmen. Bei Vertragsbruch droht eine Konventionalstrafe.

Raphael Ciapparelli rät, die Arbeitsverträge genau zu prüfen: «Unterschreiben Sie erst, wenn Sie die Konsequenz der Klauseln verstehen.» Das Ziel muss sein, dass man bei der Stellensuche und in einem neuen Job nicht zu stark eingeschränkt ist.

Gesprächsstoff - Berner Podcast von BZ und Der Bund | E

Stadt Bern schliesst einzige bilingu



E98	Stadt Bern schliesst einzige bilingue Schule
B	Bundesrat Beat Jans im Live-Gespräch
E97	Das Erfolgsrezept der BEA

Abonnieren Sie den Podcast auf Spotify ↗, Apple Podcasts ↗ oder in jeder gängigen Podcast-App.

Rahel Guggisberg arbeitet bei der Wirtschaftsredaktion vom Bund und der «Berner Zeitung BZ». Ausgebildet als Lehrerin und Juristin, hat sie 2008 den Sprung in den Journalismus gemacht. Zwei Mal wurde sie vom Schweizerischen Anwaltsverband ausgezeichnet für herausragende, journalistische Leistungen. [Mehr Infos](#)

Fehler gefunden? [Jetzt melden.](#)

0 Kommentare