

Fachbeiträge Januar 2025

Feiertage, wer hat Anspruch auf bezahlte freie Tage?

In der Schweiz ist der 1. August der einzige Feiertag, der für alle gesetzlich geregelt ist. Die restlichen Feiertage werden von den Kantonen bestimmt und variieren zwischen 8 und 15 pro Jahr. An diesen Tagen haben Arbeitnehmende normalerweise frei, es sei denn, betriebliche Gründe erfordern Arbeit. Fällt ein Feiertag auf einen Arbeitstag, muss der Lohn weitergezahlt werden.

Homeoffice: Auch im Homeoffice gelten die Feiertagsregeln. Feiertage, die auf reguläre Arbeitstage fallen, sind bezahlt und frei, es sei denn, etwas anderes wurde vereinbart.

Ferien: Feiertage, die in die Ferien fallen, werden nicht als Ferientage gezählt. Arbeitnehmende haben Anspruch auf einen zusätzlichen Ferientag. Dies gilt allerdings nur für Feiertage, die auf einen Werktag fallen.

Teilzeit: Für Teilzeitmitarbeitende mit festen Arbeitstagen gilt: Fällt ein Feiertag auf einen dieser Tage, haben sie frei und erhalten Lohn. Bei flexiblen Arbeitstagen wird der Feiertagsanspruch anteilmässig berechnet (z. B. bei 50 % Arbeitspensum: Anspruch auf 5 Feiertage bei 10 Feiertagen im Jahr).

Stundenlohn: Mitarbeitende im Stundenlohn haben normalerweise keinen Anspruch auf bezahlte Feiertage. Stattdessen wird oft ein Zuschlag von ca. 3,2 % auf den Bruttolohn ausbezahlt, um Feiertage auszugleichen.

Um alle Mitarbeitenden gleichzubehandeln, gibt es Modelle wie Jahresarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit oder Arbeitszeitkonten. Diese sorgen dafür, dass Feiertage flexibel gehandhabt oder als Zeitguthaben verbucht werden können, unabhängig von Arbeitszeitmodellen.

Outlook-Kalendereinträge als Nachweis von Überstunden und Überzeit sind untauglich

Überstunden und Überzeiten sind häufig Thema arbeitsrechtlicher Streitigkeiten. Grundsätzlich muss der Mitarbeitende, der Überstunden geltend machen will, diese nachweisen.

In einem Fall vor dem Arbeitsgericht Zürich forderte ein Arbeitnehmer die Bezahlung von nicht abgegolter Überzeit. Das Gericht lehnte die Klage ab, da die Darstellung der Arbeits- und Überstunden unzureichend war. Der Arbeitnehmer führte nur runde Stunden pro Tag auf, ohne genaue Angaben zu Arbeitsbeginn, Pausen oder genauen Projekten. Solche detaillierten Informationen wären jedoch notwendig gewesen.

Das Gericht entschied, dass Outlook-Kalendereinträge kein ausreichender Nachweis für Arbeitsstunden sind, da Kalender eher als Planungsinstrument dienen und oft von der tatsächlichen Arbeitszeit abweichen.

Ab Juni 2025 gilt das Gesetz zur digitalen Barrierefreiheit in der EU

Digitale Barrierefreiheit bezieht sich auf die Gestaltung und Entwicklung von digitalen Produkten, wie Webseiten, elektronische Dokumente und Plattformen, die für alle Menschen zugänglich und nutzbar sein sollen.

Die digitale Barrierefreiheit hilft Menschen mit verschiedenen Arten von Einschränkungen, indem sie digitale Inhalte, Produkte und Plattformen für sie zugänglicher macht.

- Sehbehinderung
- Hörbehinderung
- Motorische Einschränkungen
- Kognitive Einschränkungen
- Farbenblindheit.

Das Gesetz gilt in der EU für

- **Öffentliche Stellen:** Alle öffentlichen Stellen müssen ihre digitalen Angebote barrierefrei gestalten.
- **Unternehmen:** Wenn ein Unternehmen Produkte oder Dienstleistungen anbietet, die für die Öffentlichkeit zugänglich sind, müssen sie die Barrierefreiheitsanforderungen erfüllen. Dies kann beispielsweise für Onlineshops (B2C) oder auch Dienstleistungen, die im elektronischen Geschäftsverkehr erbracht werden, z.B. Banken, Versicherungen, Verkehrsbetriebe und Telekommunikationsanbieter gelten.

Ausnahmen: Kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden brauchen die Barrierefreiheit nicht umzusetzen.

Beim Nicht-Einhalten können Bussgelder bis zu € 100'000 verhängt werden.

Das Gesetz ist auch für Schweizer Unternehmen, die in der EU beziehungsweise in Deutschland Produkte und Dienstleistungen anbieten, relevant.

Früherer Arbeitsbeginn bedeutet das Ende der Mutterschaftentschädigung

Viele Mütter und Arbeitgeber wissen es nicht: Wenn eine Frau während ihres Mutterschaftsurlaubs wieder einer Erwerbstätigkeit nachgeht, endet der Anspruch auf die staatliche Mutterschaftentschädigung **sofort** – unabhängig davon, wie viel sie arbeitet.

Das gilt auch für nebenberufliche Tätigkeiten im Gemeinderat, bei der Kirchenpflege, im Verein oder einem Verwaltungsrat: Erhält die Frau für diese Tätigkeiten eine AHV-pflichtige Entschädigung wie zu Beispiel ein Sitzungsgeld, wird das als Erwerbstätigkeit gewertet und die Mutterschaftentschädigung endet sofort, auch für die Haupttätigkeit.

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden.