

Sabbaticals – was es zu beachten gilt

Das Sabbatical verdankt seinen Namen dem Sabbatjahr, der jüdischen Tradition, Ackerland alle sechs Jahre ein Jahr lang zur Erholung brach liegen zu lassen. Geschätzt wird vielerorts aber immer noch, wer dauerhaft hohe Präsenz zeigt und bereit ist, die Extrameile zu gehen. Wer ein Sabbatical plant, sollte die eigene Unternehmenskultur und die zu regelnden rechtlichen Aspekte kennen.



Dr. Heinz Heller praktiziert als Fachanwalt SAV Arbeitsrecht. Er berät überwiegend Arbeitgeber und Manager.

Viele Medien wollen einen Sabbatical-Trend erkennen. Sie nennen Sabbatical, Work-Life-Balance und Burn-out-Prävention in einem Atemzug. Fachleute äussern Meinungen, wie viele Monate es brauche, um sich angemessen zu erholen. Jüngst wurde bekannt, der CEO der Raiffeisen-Gruppe, Pierin Vincenz, mache eine kreative Pause. Dazu sollen Kadermitarbeiter bei Raiffeisen je nach Anzahl Dienstjahren sogar verpflichtet sein. Selbst das Eidgenössische Finanzdepartement sieht das Sabbatical ausdrücklich vor: «Die flexible Arbeitszeit umfasst Arbeitsformen wie das Bandbreitenmodell, die Jahresarbeitszeit, die Gruppenarbeitszeit, das Sabbatical, die Vertrauensarbeitszeit und die Telearbeit. Flexible Arbeitszeitformen werden [...] schriftlich vereinbart, sofern es betrieblich und finanziell möglich ist.» (Art. 30 VBPV).

Finanzierung der Auszeit

Entscheidend ist die Unternehmenskultur. vielerorts werden Teilzeitarbeit und Auszeiten (immer noch) als Mangel an Leistungsbereitschaft interpretiert. Hinzu kommt: Ferienabsenzen können in der Regel überbrückt werden, ohne dass sich ande-

**Nicht nur die Finanzierung,
auch die rechtliche Gestaltung der Sabbatical-
Vereinbarung verlangt Aufmerksamkeit.**

re vertieft auf den kurzfristig verwaisten Arbeitsbereich einlassen müssen. Beim Sabbatical aber wird die Arbeit verteilt und Nachfolger erledigen sie vielleicht besser oder effizienter. Oder die zusätzlich aufgebürdete Arbeitslast wird von den Arbeitskollegen als ungerecht empfunden. Anders als bei gekündigten Arbeitsstellen wird beim Sabbatical die oder der Zurückkehrende früher oder später mit diesen Vorwürfen konfrontiert. Jedenfalls bergen längere Sabbaticals nicht selten die Gefahr, dass man sich überflüssig macht oder den kollegialen Anschluss verliert – trotz Rückkehrgarantie. Mögliche langfristige Konsequenzen für die Karriere sollten wohl abgewogen sein, bevor man an die Türe des Chefs klopft.

Wie finanziert sich das Sabbatical? Die Gretchenfrage bei Auszeiten beantworten manche grosse Unternehmen mit

Foto: 123RF



Unbeschwert das Sabbatical geniessen kann nur, wer vorher auch rechtliche Fragen geklärt hat.

ausgefeilten flexiblen Arbeitsmodellen, die ein ganz oder teilweise bezahltes Sabbatical ermöglichen. Überstunden können auf «Langzeitarbeitszeitkonti» angespart werden. Oder der Lohn wird um eine fixe Summe reduziert ausbezahlt und das Ersparte wird einem Sabbatical-Konto gutgeschrieben. Nicht immer liegen Ansparmodelle nur im Interesse der Arbeitnehmer: Prüfwert scheint beispielsweise, ob es zulässig wäre, schlechten Geschäftsgang in einer gewissen Bandbreite durch variable Lohnreduktionen

Einen Artikel zum Thema Sabbatical finden Sie online: «Wenn Manager eine Auszeit nehmen»

hrtoday.ch

aufzufangen – bei Gutschreibung des Angesparten auf dem Sabbatical-Konto. Natürlich können Auszeiten auch als unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Rechtliche Fragen klären

Aber nicht nur die Finanzierung, auch die rechtliche Gestaltung der Sabbatical-Vereinbarung verlangt Aufmerksamkeit. Wird das Arbeitsverhältnis formal aufgehoben und später neu aufgenommen? Oder wird, bei laufendem Arbeitsverhältnis, lediglich von der Arbeitspflicht freigestellt? Muss die Mitarbeiterin, die vielleicht eine Schlüsselstelle besetzt, für Notfälle erreichbar oder gar rückrufbar sein – und bei welcher minimalen Ankündigungsfrist? Darf das Unternehmen während des Sabbaticals kündigen oder besteht eine Rückkehrgarantie? Wird für die Rückkehr die gleiche oder nur eine zumutbare gleichwertige Arbeit versprochen? Soll auch dem Arbeitnehmer die Kündigung verboten sein, wenn die Arbeitgeberin ihm so lange Zeit die Stelle freihält und keine andere Planung vornehmen kann? Wenn während des Sabbaticals im Wesentlichen angesparte Arbeitszeit kompensiert wird, verlängert sich dann das Sabbatical um Krankheits- oder Unfalltage? Stehen der konkreten Vereinbarung Arbeitszeit- oder Lohnbestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrags entgegen? Missachtet das Ansparmodell

zwingende Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zur Überzeit? Sinnvoll scheint zudem, am Anfang einer Sabbatical-Vereinbarung in einer Präambel festzuhalten, auf wessen Initiative und in wessen Interesse das Sabbatical gewährt wird. Dadurch wird die Vereinbarung im Streitfall sinnvoller interpretierbar.

Grosse Unternehmen, die Sabbaticals anbieten, verfügen oft über viele Jahre Erfahrung und können konkrete Absprachen mit den Sozial- und Betriebsversicherungen oder auch mit den Steuerbehörden treffen. Alle anderen sollten sich rechtzeitig und sorgfältig mit den Schnittstellen befassen: Welchen Spielraum lässt das

Die Planung von Sabbaticals ist nicht zu unterschätzen.

Reglement der Pensionskasse zu? Wie sind Nicht-Betriebsunfälle versichert? Wie werden Beitragslücken bei der AHV vermieden? Welches sind die steuerlich und sozialversicherungsrechtlich massgebenden Zahlen bei Zeit- oder Lohnansparmodellen? Sicherheit verschaffen letztlich nur schriftliche Bestätigungen der Be-

hörden und privaten Betriebsversicherungen, wie die Zeit des Sabbaticals geregelt ist. Gewarnt sei auch vor der Schlussfolgerung, wenn Mitarbeitende bei vollem Lohn für die Dauer des Sabbaticals von der Arbeit freigestellt seien, würden sich keinerlei regulatorischen Fragen stellen.

Böse Überraschungen verhindern

Die Planung von Sabbaticals ist nicht zu unterschätzen. Unwägbarkeiten lauern oft dort, wo man sie nicht vermutete. Ein Beispiel: Viele ambitionierte Junganwältinnen nehmen nach einer gewissen Zeit in einer grossen Wirtschaftskanzlei gerne ein Jahr Auszeit, um einen Master of Legal Letters (LL. M.) im englischsprachigen Ausland zu erwerben. Auch wenn sie die Ausbildung gerade mit Blick auf ihre Karriere in der grossen Wirtschaftskanzlei absolvieren, zu der sie nach dem Sabbatical zurückkehren: Ob es sich dabei um eine steuerabzugsfähige berufliche Weiterbildung handelt, beurteilen die Steuerbehörden nicht (nur) danach, ob man die Ausbildung für die aktuelle Tätigkeit absolvierte und ob man zur alten Arbeitgeberin zurückkehrt. Je nachdem sind dann 50 000 Franken oder mehr steuerabzugsfähig – oder eben auch nicht (Bundesgerichtsentscheid 2C_28/2011 vom 15. November 2011).

Heinz Heller

Arbeit und Recht aktuell

Überstunden bei Teilzeitarbeit – kein versicherter Verdienst



Yvonne Dharshing-Elser arbeitet als Anwältin in der Steuer- und Rechtsabteilung der OBT AG in Zürich. Sie berät vorwiegend KMU in Fragen des Arbeits-, Vertrags- und Gesellschaftsrechts. yvonne.dharshing@obt.ch

Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2013 (8C_83/2013)

Das Urteil

Der Beschwerdeführer war von Juni 2008 bis Mai 2012 als Montagemitarbeiter in einem 60-Prozent-Arbeitspensum bei der X AG angestellt. Daneben war er über den Mai 2012 hinaus im Umfang von 40 Prozent selbständig erwerbstätig. Im Arbeitsvertrag mit der X AG war ein Teilzeitpensum von 25.2 Stunden vereinbart. Zusätzliche Überstunden wurden in der Lohnabrechnung jeweils separat aufgelistet. Im Juni 2012 meldete der Beschwerdeführer sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum zur Arbeitsvermittlung an und stellte Antrag auf Arbeitslosenentschädigung. Mit der Berechnung des versicherten Verdienstes durch die Arbeitslosenkasse war der Beschwerdeführer nicht einverstanden und erhob Einsprache. Vorliegend war unbestritten, dass das Einkommen in den letzten sechs Monaten der Anstellung bei der X AG zu berücksichtigen ist. Doch als Basis für den versicherten Verdienst ging die Arbeitslosenkasse nicht von den tatsächlich geleisteten Stunden, sondern von den vertraglich vereinbarten Stunden aus.

Als versicherter Verdienst gilt der Lohn, der während eines Bemessungszeitraumes aus einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen normalerweise erzielt wurde. Seit einem Entscheid des Eidgenössischen Versicherungsgerichts (BGE 116 V 281 E.2) gilt Arbeit, welche die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz überschreitet, so genannte Überzeit, nicht als Bestandteil des versicherten Verdienstes. Mit einem weiteren Entscheid hat das Bundesgericht diese Praxis von der Nicht-

berücksichtigung der Überzeit auch auf Überstunden ausgedehnt (BGE 129 V 105). Diese für Vollpensen entwickelte Praxis wurde in der Folge weiter auch auf Teilzeitpensen angewandt: Im Entscheid 8C_379/2012 ging es um eine Erhöhung des Pensums von 60 auf 90 Prozent und um weitere Überstunden, wobei zumindest die Pensumserhöhung vom Bundesgericht anerkannt worden ist. Vorliegend behauptete der Beschwerdeführer im Verlaufe des Verfahrens, es habe je nach Arbeitsanfall eine mündliche Pensumserhöhung gegeben, was im Übrigen auch vom ehemaligen Geschäftsführer des Arbeitgebers bestätigt worden ist. Im Gegensatz zum letztjährigen Urteil (8C_379/2012) konnte das Bundesgericht aber dieses Mal nicht von einer Pensumserhöhung überzeugt werden. Das Bundesgericht stellte fest, dass nicht substantiiert dargelegt worden sei, dass es tatsächlich eine vom Arbeitsvertrag abweichende mündliche Pensumserhöhung gegeben habe, und berücksichtigte in der Folge die Überstunden nicht als versicherten Verdienst.

Konsequenz für die Praxis

Bei Kenntnis dieses Entscheides ist es wohl angezeigt, vertraglich festgelegte Arbeitspensen schriftlich anzupassen, wenn regelmässig Überstunden geleistet werden, die vom Umfang her eigentlich zu einem höheren Arbeitspensum führen würden. Wenn diese in der Lohnabrechnung als Überstunden ausgewiesen werden, ist davon auszugehen, dass sie nicht als Bestandteil des versicherten Verdienstes gelten. Ob die Überstunden mit oder ohne Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt werden, ist dabei im Übrigen unbeachtlich.