



Aktuelle Urteile Dezember 2010

Zählen Pausenzeiten als Arbeitszeit, wenn das Betriebsgebäude dabei nicht verlassen werden kann? Verlängert ein unbezahlter Urlaub die Probezeit? Muss die Krankheit eines Arbeitnehmers im Arbeitszeugnis erwähnt werden? Diese und weitere Fragen thematisieren aktuelle Urteile.

1. Gilt die Pausenzeit als Arbeitszeit, wenn die Pausen in vorgesehenen Räumen abgehalten werden müssen?

Nach Arbeitsgesetz gelten Pausen dann als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer den Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen (Art. 15 Abs. 2 ArG).

Das Bundesgericht hat klargestellt, dass unter Arbeitsplatz im Sinne von Art. 15 Abs. 2 ArG derjenige Arbeitsort zu verstehen ist, an dem der Arbeitnehmer seine gewöhnliche Arbeit verrichtet. Soweit eine Pause in einem speziell dafür vorgesehenen Raum abzuhalten ist, verlässt der Arbeitnehmer daher bereits seinen Arbeitsplatz, selbst wenn sich der Pausenraum im selben Gebäude wie der Arbeitsplatz befindet. Der Arbeitnehmer muss nicht notwendig auch das Betriebsgebäude verlassen können. Die Pausenzeit ist diesfalls nicht zu entschädigen. (Urteil des Bundesgerichts vom 6. Oktober 2010, Nr. 4A_343/2010)

2. Überstunden/Überzeit bei Chauffeuren

Im Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitnehmer (Chauffeur) und der Arbeitgeberin war vereinbart, dass Überstunden im Lohn enthalten und ohne zusätzliche Entschädigung zu leisten seien, wenn zumutbar.

Zu entscheiden war, ab welcher Anzahl Stunden nicht mehr *Überstunden*, sondern gesetzliche *Überzeiten* vorliegen, welche zwingend samt einem Zuschlag von 25 % zu entschädigen sind. Für Chauffeure gilt nicht die allgemeine Höchstarbeitszeit von Art. 9 ArG, sondern die spezielle Höchstarbeitszeitbestimmung gemäss Chauffeurverordnung (822.221, ARV 1). Danach beträgt die Höchstarbeitszeit für Chauffeure 46 Stunden (statt 50 Stunden). Darüber hinaus geleistete Stunden müssen mit dem Grundlohn und einem Zuschlag von 25 % entschädigt werden. (Urteil des Bundesgerichts vom 2. September 2010, Nr. 4A_259/2010)

3. Dauer der Probezeit: Ist ein unbezahlter Urlaub an die Probezeit anzurechnen?

Nach Gesetz kann die Probezeit durch schriftliche Parteivereinbarung auf höchstens drei Monate verlängert werden (Art. 335b Abs. 2 OR). Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (Art. 335b Abs. 3 OR).

Ein unbezahlter Urlaub in der Probezeit verlängert diese nicht. Eine Verlängerung ist nur in den vom Gesetz ausdrücklich genannten Fällen (Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer un-

freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht) möglich. (Urteil des Bundesgerichts vom 14. Oktober 2010, Nr. 4A_406/2010)

4. Muss eine Krankheit des Arbeitnehmers im Arbeitszeugnis erwähnt werden?

Ein qualifiziertes Zeugnis darf und muss bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind. Dies trifft auf eine Krankheit zu, die einen erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers hatte oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete.

Ein Arbeitnehmer war während mehr als einem Jahr krankheitshalber unfähig, seine bisherige Tätigkeit auszuüben. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses war nicht absehbar, ob und wann er dazu wieder in der Lage sein würde. Unter diesen Umständen muss der Arbeitgeber die Krankheit des Arbeitnehmers im Zeugnis erwähnen, da sie die weitere Eignung des Arbeitnehmers zur Ausübung der bisherigen Tätigkeit erheblich in Frage stellt und auch einen berechtigten Kündigungsgrund bildet. (Urteil des Bundesgerichts vom 6. September 2010 Nr. 4 A_187/2010)

5. Rechtsmissbräuchliche Kündigung verneint

Erfolgt eine Kündigung wegen der Gedächtnislücken, des streitsüchtigen Charakters und der Entscheidungsunfähigkeit eines Arbeitnehmers, kann sich dieser nicht darauf berufen, es handle sich um eine Rachekündigung (und damit um eine rechtsmissbräuchliche Kündigung), weil er einen schriftlichen Arbeitsvertrag und ein Pflichtenheft verlangt habe. Im beurteilten Fall war erwiesen, dass keine Differenzen über die wichtigen Punkte des Arbeitsvertrages bestanden und dass die Kündigung wegen der mangelnden Kompetenzen des Arbeitnehmers erfolgte. (Urteil des Bundesgerichts vom 6. Oktober 2010, 4A_309/2010)