

Übliche Freizeit oder freie Stunden für die Stellensuche

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung die üblichen freien Stunden und Tage sowie die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit einzuräumen (Art. 320 Abs. 3 des Obligationenrechts). Der vorliegende Artikel liefert Informationen darüber, unter welchen Umständen und zu welchen Bedingungen diese freien Stunden gewährt werden müssen.

Übliche freie Stunden und Tage

Gemäss Obligationenrecht (OR) müssen Arbeitnehmer über übliche freie Stunden und Tage verfügen. Das Gesetz legt nicht fest, unter welchen Umständen ihnen diese Freizeit gewährt werden muss, verweist aber auf die üblichen Gepflogenheiten. Gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) muss der Arbeitgeber die Zeit gewähren, die für spezielle Ereignisse wie etwa wichtige Familienanlässe (eigene Hochzeit, Todesfälle naher Angehöriger) oder für die Erledigung von persönlichen Angelegenheiten (Wohnungswechsel, Aufsuchen einer Behörde, Arztbesuch etc.) erforderlich ist.

Das SECO präzisiert, dass die Arbeitnehmer das Recht haben, die für Termine beim Arzt, Zahnarzt oder für Behördengänge benötigte Zeit in Anspruch zu nehmen, dies unter der Voraussetzung, dass es nicht möglich ist, die Termine ausserhalb der Arbeitszeit festzulegen. Bei Arbeitnehmenden in Teilzeit oder mit gleitender Arbeitszeit gilt grundsätzlich ein strengerer Massstab.

Das Personalreglement oder der Arbeitsvertrag enthält in der Regel eine Liste mit den Anlässen, die Anrecht auf freie Stunden geben, dazu Hinweise auf die Dauer der gewährten Freizeit.

Oft enthalten auch Normalarbeitsverträge (NAV) und Gesamtarbeitsverträge (GAV) eine derartige Liste. In der Praxis ist in der Regel folgende Freizeit vorgesehen: Umzug 1 Tag, eigene Hochzeit 2 bis 3 Tage, Todesfall Vater, Mutter, Ehepartner oder Kind 3 Tage, und Todesfall von anderen nahen Angehörige 1 bis 2 Tage.

Die Absenzen müssen mit dem Arbeitgeber abgesprochen werden. Übliche freie Stunden sind nicht mit Ferien vergleichbar. Sie müssen in dem Moment genommen werden, in dem der jeweilige Anlass stattfindet und können nicht später bezogen werden.

Freie Stunden für die Stellensuche

Unabhängig davon, ob der Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber (Entlassung) oder vom Arbeitnehmer (Kündigung) aufgelöst wurde, muss letzterer über freie Stunden verfügen können, um eine neue Stelle zu suchen. Das gilt auch für Arbeitnehmende, die durch einen unbefristeten Vertrag an den Arbeitgeber gebunden sind. Vor Vertragsablauf hat dieser Arbeitnehmer Anrecht auf freie Stunden für die Stellensuche. Das Anrecht gilt für die Zeitspanne, die der gesetzlichen Kündigungsfrist für einen unbefristeten Vertrag entspricht (d. h. 1 Monat im ersten Dienstjahr, 2 Monate vom 2. bis zum 9. Dienstjahr und 3 Monate für mehr als 9 Dienstjahre).

Diese Freizeit muss dem Arbeitnehmer gewährt werden, damit er Bewerbungsgespräche wahrnehmen kann, nicht aber für das Durchlesen von Zeitungsannoncen oder das Verfassen von Bewerbungsschreiben. Arbeitnehmende, die eine neue Stelle gefunden haben, haben kein Anrecht mehr auf Freizeit.



für die Stellensuche. Vom Arbeitgeber freizugeben ist nur die effektiv benötigte Zeit. Diese ist zu bestimmen je nach den Umständen (Alter und Beruf des Arbeitnehmers, Situation auf dem Arbeitsmarkt). Die gewährte Freizeit beträgt in der Regel pro Woche einen Halbtage oder zweimal zwei Stunden zu verschiedenen Zeiten. Sie kann auch mehr betragen, wenn der Arbeitnehmer lange Anfahrtswege in Kauf nehmen muss, um sich zu einem Vorstellungsgespräch einzufinden, oder die Kündigungsfrist sehr kurz ist. Umgekehrt ist eine kürzere Dauer möglich, wenn die Kündigungsfrist aussergewöhnlich lang ist. Bei der Bestimmung der Freizeit ist auf die Interessen des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers angemessene Rücksicht zu nehmen (Art. 329. Abs. 4 OR). Der Arbeitnehmer darf nicht ohne Einwilligung des Arbeitgebers Freizeit beanspruchen und muss auf den reibungslosen Betriebsablauf des Unternehmens Rücksicht nehmen. Teilzeitangestellte: In dem Mass, wie es ihm sein Beschäftigungsgrad erlaubt, muss der Teilzeitarbeitende seine Stellensuche auf Stunden ausserhalb seiner Arbeitszeit legen.

Gemäss einigen Kommentatoren, die sich auf einen Entscheid des Luzerner Kantonsgerichts stützen, darf der Arbeitgeber die Gewährung der Freizeit nicht an die Bedingung knüpfen, über die Kontaktdaten des neuen Arbeitgebers informiert zu werden, würde dies doch die Privatsphäre des Arbeitnehmers beeinträchtigen. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber aber die benötigten Informationen liefern, wenn er eine Freizeit in Anspruch nehmen möchte, die über die übliche Dauer hinausreicht.

Entgelt

Das Gesetz regelt die Frage nach der Lohnzahlung für die bezogene Freizeit nicht explizit. Gemäss allgemein gültiger Regelung bezüglich Salär (Artikel 322 OR) muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Lohn entrichten, der verabredet oder üblich oder durch NAV oder GAV bestimmt ist. Eine Entlohnung für die Freizeit ist also nur geschuldet, wenn er verabredet oder in diesem Sinne üblich ist. Bei Arbeitnehmenden im Monatslohn wird allgemein anerkannt, dass es üblich ist, für kurze Freizeiten, die ein paar Tage nicht überschreiten, keine Abzüge am Monatslohn vorzunehmen. Mit anderen Worten: Die Arbeitnehmenden erhalten den Lohn, welcher der Dauer der bezogenen Freizeit entspricht. Auf Stundenbasis entlohnte Arbeitnehmende hingegen haben grundsätzlich keinen Anspruch auf eine Lohnzahlung für die bezogene Freizeit (es sei denn, es bestehe eine Abmachung für eine entsprechende Lohnzahlung, oder der Arbeitnehmer sei im Sinne des Artikels 324a OR aus Gründen, die in seiner Person liegen, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert).

Dezember 2022

