



RA lic. iur. Markus Stadelmann
Marktstrasse 28
8570 Weinfelden

Tel: 071 620 26 20
www.advo-weinfelden.ch

Lohn bei Minusstunden?

Arbeitet ein Arbeitnehmer weniger Stunden als vertraglich vereinbart worden ist, wird von Minusstunden gesprochen. In solchen Fällen sieht sich der Arbeitgeber immer wieder mit der Frage konfrontiert, ob für diese Minusstunden ein Lohnabzug zulässig ist.

Beim Arbeitsvertrag handelt es sich um einen sogenannten Austauschvertrag, dem ein Gegenseitigkeitsverhältnis von Lohnanspruch und Arbeitsleistung zugrunde liegt. Es gilt daher bei Arbeitsverhältnissen der Grundsatz «ohne Arbeit kein Lohn». Demzufolge ist der Arbeitgeber grundsätzlich berechtigt, Minusstunden vom Gehalt des Arbeitnehmers abzuziehen.

Von diesem Grundsatz bestehen allerdings wichtige Ausnahmen, die einen Lohnanspruch des Arbeitnehmers trotz fehlender Arbeitsleistung vorsehen. So ist es dem Arbeitgeber beispielsweise nicht gestattet, den Lohn zurückzubehalten, wenn er selbst dafür verantwortlich ist, dass die Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer nicht erbracht worden ist. Juristisch handelt es sich hierbei um Fälle des Annahmeverzugs des Arbeitgebers. Da der Annahmeverzug kein Verschulden des Arbeitgebers voraussetzt, tritt der Verzug regelmässig dann ein, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht beschäftigen kann, sei es aufgrund Betriebsstörungen technischer Art (Maschinenschaden, Unterbrechung der Stromversorgung) oder aufgrund wirtschaftlicher Gegebenheiten wie Auftrags- oder Rohstoffmangel. Sind die Minusstunden des Arbeitnehmers auf

derartige Umstände zurückzuführen, ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, einen Lohnabzug vorzunehmen. In diesen Fällen kann sich der Arbeitgeber eine entsprechende Befugnis auch nicht durch eine schriftlich formulierte Klausel im Arbeitsvertrag einräumen lassen, da von den Bestimmungen über den Annahmeverzug zuungunsten des Arbeitnehmers von Gesetzes wegen nicht abgewichen werden darf.

Andererseits ist der Arbeitgeber ohne anderslautende vertragliche Vereinbarung stets berechtigt, diejenigen Minusstunden, die der Arbeitnehmer zu verantworten hat, vom Lohn in Abzug zu bringen. Zu denken ist dabei insbesondere an verursachte Minusstunden, die darauf zurückzuführen sind, dass der Arbeitnehmer trotz genügender Arbeit zu spät zur Arbeit erschienen ist, den Arbeitsplatz zu früh verlassen oder zu viel Ferien bzw. Freitage bezogen hat.

Obwohl die aufgezeigten Regeln an sich einfach zu handhaben wären, kommt es in der Praxis immer wieder zu Auseinandersetzungen bezüglich der Abrechnung von Minusstunden. Um unnötige Streitigkeiten – meistens nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – zu vermeiden, lohnt es sich deshalb, die Minusstundenproblematik bereits bei den Vertragsverhandlungen anzusprechen und diese Grundsätze im Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten. In jedem Fall ist dem Arbeitgeber zu raten, allfällige Minusstunden unverzüglich jeweils am Ende des betreffenden Monats vom Lohn abzuziehen, und dem Arbeitnehmer, gegen zu viel aufgeführte Minusstunden auf der monatlichen Zeiterfassung sofort zu protestieren.