

Merkblatt

Mitarbeitende mit finanziellen Problemen

Was Arbeitgebende wissen müssen

1. Information und Kenntnisnahme

- Mitarbeitende sind nicht verpflichtet, von sich aus am Arbeitsplatz über private Probleme zu informieren.
- Sie müssen auf entsprechende Fragen auch nicht antworten.
- Unternehmen dürfen nicht auf eigene Faust Abklärungen zur finanziellen Situation von Mitarbeitenden machen. Nur wenn diese besonders vertrauensvolle Stellen einnehmen, kann eine Überprüfung erlaubt sein. Dazu braucht es aber immer das Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmenden.
- Erfahren Vorgesetzte von finanziellen Problemen (z.B. über andere Mitarbeitende oder, weil der Lohn gepfändet wurde), können sie die Betroffenen darauf ansprechen.
- Vorgesetzte und Personalverantwortliche sollten diesen Mitarbeitenden aber klar vermitteln, dass sie nicht verpflichtet sind, darüber zu reden und ihr Schweigen keinen Einfluss auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses hat, solange sie ihrer Arbeit weiterhin gut nachkommen.

2. Beratung

- Unternehmen sind nicht verpflichtet, ihre Arbeitnehmenden bei privaten Problemen zu beraten. Wenn sie dies freiwillig tun, müssen sie die rechtlichen Schranken respektieren.
- Informationen über die finanzielle Situation betreffen die Privatsphäre. Nur im ausdrücklichen Einverständnis der Mitarbeitenden dürfen Arbeitgebende entsprechende Informationen erhalten und Dokumente einsehen.
- Damit eine nachhaltige Lösung gefunden werden kann, müssen (im Einverständnis und zusammen mit den Betroffenen) zuerst die Ursachen der Finanzprobleme eruiert und analysiert werden. Finanzspritzen ohne diese Analyse sind ein Tropfen auf den heißen Stein.
- Vorgesetzte und Personalverantwortliche benötigen für solche Gespräche viel Fingerspitzengefühl, um die Privatsphäre der Mitarbeitenden zu respektieren.
- Bei komplexen Fällen ist es besser, den Mitarbeitenden Fachstellen zu empfehlen.

3. Finanzielle Unterstützung

- Können Arbeitnehmende wegen einer Notlage nicht auf den Lohn am Monatsende warten, haben sie Anspruch auf einen Vorschuss im Umfang der bereits geleisteten Arbeitstage (Art. 323 Abs. 4 OR).
- Zu weiteren finanziellen Unterstützungen sind Arbeitgebende nicht verpflichtet.
- Wenn sie ihren Mitarbeitenden Darlehen gewähren, ist das ein separater Vertrag, für den die allgemeinen Rechtsnormen gelten (Art. 312 ff. OR), wie z.B. Rückzahlung innert 6 Wochen, Zins nur, soweit er verabredet wurde.
- Obwohl ein Darlehensvertrag auch ohne schriftliche Vereinbarung gilt, ist zu empfehlen, dass die Bedingungen schriftlich klar festgehalten werden (Summe, Verzinsung, Rückzahlungstermine, Vorgehen bei Zahlungsrückstand, Verrechnung mit Lohn, Kündigungsfrist).
- Bei einem Darlehensvertrag mit Mitarbeitenden empfiehlt es sich, die Kündigung des Darlehensvertrages auf den Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsvertrages vorzusehen.
- Darlehensforderungen dürfen mit Lohn verrechnet werden. Was als Lohn noch ausbezahlt wird, muss aber mindestens dem betriebsrechtlichen Existenzminimum entsprechen (Art. 323b Abs. 2 OR, Art. 93 SchKG).

Weitere Informationen

Babic Aleksandra, Mitarbeitende mit finanziellen Problemen, Rechtliche Hinweise für Vorgesetzte, Verlag Schulthess, Zürich 2017.

Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter, Erläuterungen zur Personensicherheitsprüfung von Mitarbeitenden, Bern 2015, auf: www.edoeb.admin.ch > Datenschutz > Arbeitsbereich > Privatsphäre des Mitarbeiters.

Richtlinien Konferenz der Betriebs- und Konkursbeamten der Schweiz für die Berechnung des betriebsrechtlichen Existenzminimums (Notbedarf) nach Art. 93 SchKG, abrufbar auf www.schulden.ch.

Beratungsangebote

www.budgetberatung.ch.

www.familienservice.ch.

www.schulden.ch (mit Informationen speziell für Betriebe)