



Die Teilzeitarbeit: Was ist rechtens?

Teilzeitarbeitsverträge werden im Zuge der Flexibilisierung der Arbeitszeit immer beliebter. Grundsätzlich sind sie dem Vollzeitarbeitsvertrag gleichgestellt. Trotzdem gibt es einige pikante Unterschiede, die es im Auge zu behalten gilt.

■ **Von Tonia Villiger, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht**

Formen der Teilzeitarbeit

Die Teilzeitarbeit tritt in den unterschiedlichsten Varianten auf: als regelmässige Teilzeitarbeit, Arbeit im Stundenlohn, Arbeit auf Abruf, Job-Sharing oder als Mehrfachbeschäftigung. Allen gemein ist, dass das Pensum gegenüber der Vollzeitarbeit reduziert ist, die Arbeit aber dennoch dauerhaft und periodisch geleistet wird. Befristete Gelegenheits- oder Aushilfsarbeit, Kurz- oder Temporärarbeit sind von der Teilzeitarbeit abzugrenzen, wobei auch hier zusätzlich Teilzeitarbeit vorliegen kann (z.B. zweiwöchige, befristete Arbeit zu 50%).

In diesem Beitrag werden vorerst zwei Aspekte beleuchtet: die regelmässige Teilzeitarbeit (z.B. 50%-Pensum) und die Arbeit im Stundenlohn (unregelmässige Arbeit, bei welcher der Einsatz gegenseitig vereinbart ist oder im Belieben des Arbeitnehmers steht). Nicht in diesem Beitrag behandelt werden die echte Arbeit auf Abruf (Einsatz auf Verlangen des Arbeitgebers) und das Job-Sharing.

Fallstrick Ferienentschädigung

Bei der Arbeit im Stundenlohn wird in der Praxis häufig das Feriengeld zum Stundenlohn hinzugeschlagen. Bei sehr kurzer oder sehr unregelmässiger Arbeit ist dies gemäss (noch) aktueller Rechtsprechung erlaubt. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer zwar immer noch freie Ferientage effektiv beziehen kann, ihm der Lohn aber nicht mehr während der Ferienzeit ausbezahlt werden muss. Arbeitgeber müssen bei dieser Lösung unbedingt darauf achten, dass das Feriengeld nicht nur im Arbeitsvertrag, sondern in jeder einzelnen Lohnabrechnung ausgeschieden wird. Fehlt dieses Formerfordernis, drohen Nachzahlungen, auch viele Jahre zurück. Sind vertraglich 4 Wochen Ferien vereinbart, beträgt die Ferienentschädigung 8,33%, bei 5 Wochen entsprechend 10,64%.



Bei den Feiertagen können die Teilzeiter benachteiligt sein

Eine eigentliche gesetzliche Pflicht zur Bezahlung der Feiertage gibt es nur für den 1. August. Dies gilt gemäss aktueller Bundesgerichtspraxis auch für Stundenlöhner, sofern der Feiertag auf einen Tag fällt, an dem gearbeitet worden wäre. Auch bei diesen ist jedoch zu empfehlen, bei 4 Wochen Ferien und insgesamt 9 Feiertagen 3,5% Feiertagsentschädigung dem Stundenlohn hinzuzuschlagen. Bei regelmässiger Teilzeitarbeit wird der Monatslohn üblicherweise nicht gekürzt, wenn in den betreffenden Monat auch kantonale Feiertage fallen. Allerdings ist zu beachten, dass Feiertage, die auf arbeitsfreie Tage von Teilzeitern fallen, nicht nachgewährt werden müssen.

Wie berechnet sich die Lohnfortzahlung?

Wie die Vollzeitbeschäftigten haben die Teilzeitbeschäftigten gemäss Art. 324a OR einen Lohnfortzahlungsanspruch bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit (z.B. bei Krankheit). Dies gilt aber nur, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Gegebenenfalls gibt es somit eine Karenzfrist von drei Monaten. Bei der (unregelmässigen) Arbeit im Stundenlohn stellt sich zudem die Frage nach der Höhe des zu bezahlenden Lohns. Dazu kann entweder auf das Lohnausfallprinzip oder auf das Referenzperiodenprinzip abgestellt werden. Beim Ersteren ist relevant, welcher Lohn in der betreffenden Zeit erzielt worden wäre,

beim Letzteren, welcher Lohn in der Referenzperiode – also beispielsweise in den letzten 12 Monaten – geschuldet wäre.

Die Dauer des Lohnfortzahlungsanspruchs selber wird nicht vermindert, weil der Beschäftigungsgrad bei der Teilzeitarbeit tiefer ist.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Arbeitnehmer, die durchschnittlich mehr als 8 Stunden pro Woche arbeiten, sind obligatorisch sowohl für Berufs- als auch für Nichtberufsunfälle sowie für Berufskrankheiten versichert. Bei kleinen oder sehr unregelmässigen Pensum (weniger als 8 Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber) gibt es keinen gesetzlichen Versicherungsschutz für Nichtberufsunfälle (aber für Unfälle auf dem Arbeitsweg, Art. 7 Abs. 2 UVG, Art. 13 UVV).

Ein Versicherungsobligatorium für die berufliche Vorsorge besteht nur für Arbeitsverhältnisse mit einem Jahreslohn bei einem Arbeitgeber von aktuell mindestens CHF 21 330.– (Art. 8 BVG, Art. 3a BVV). Übersteigen mehrere Jahreslöhne bei jedem Einzelnen von mehreren Arbeitgebern die erwähnte Grenze, muss vereinbart werden, bei welchem Arbeitgeber die Versicherung abzuschliessen ist (im Übrigen vgl. auch Art. 46 BVG).

Grundsätzlich sind geringfügige Löhne bis CHF 2300.– im Jahr nur auf Verlangen des Arbeitnehmers AHV/IV/EO-abrechnungspflichtig. Eine Ausnahme gilt für Arbeitnehmer in der Hausdienstleistung (Raumpfleger, Hauswarte, Kinderbetreuer usw.) sowie für Gehälter von Tanz- und Theaterproduzenten, Orchestern, Phono- und Audiovisions-Produzenten, Radio und Fernsehen sowie von Schulen im künstlerischen Bereich. Diese sind immer abzurechnen.

Quelle: Internet; Tonia Villiger, Der Teilzeitarbeitsvertrag, in: Schweizer Vertragshandbuch, Musterverträge für die Praxis, hrsg. von Münch/Lehne/Probst, 2018, mit Verweisen.



AUTORIN

Tonia Villiger arbeitet mit den Schwerpunkten Vertrags-, Arbeits- und Immaterialgüterrecht als selbstständige Rechtsanwältin in Zürich. Sie ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht. www.ad-voca.ch