



Marcel Lutz
Treuhänder mit eidg.
Fachausweis

Rechtliche Fragen rund um die Teilzeitarbeit

Immer mehr Angestellte arbeiten aufgrund des Angebotes auf dem Arbeitsmarkt Teilzeit. Trotzdem werden im Gesetz Teilzeit- und Aushilfsarbeitende mit keinem Wort erwähnt.

Deshalb gilt grundsätzlich die Regelung: **Wer Teilzeit arbeitet, hat genau die gleichen Rechte wie Vollzeitangestellte.**

Arbeitsvertrag

Das Gesetz verlangt keinen schriftlichen Arbeitsvertrag, doch sind schriftliche Vereinbarungen die Regel und immer besser als mündliche. Im Vertrag sollten Lohn, Arbeitszeit, Lohnzahlung im Krankheitsfall und allfällige Gratifikationen festgehalten werden. Die Bestimmungen des Obligationenrechts und des jeweiligen Gesamtarbeitsvertrages gelten grundsätzlich auch für Teilzeitarbeitende.

Lohn, Ferien- und Feiertagsentschädigung

Der Lohn sollte im Arbeitsvertrag erwähnt und genau beziffert werden. Falls ein 13. Monatslohn vereinbart wird, sollte dieser separat, mit Angabe des Prozentsatzes, ausgewiesen werden.

Das Gesetz schreibt in jedem Fall mindestens vier Wochen Ferien vor. Grundsätzlich müssen Ferientage in natura bezogen und dürfen nicht mit Bargeld abgegolten werden. Arbeitgeber, die das Verbot der Auszahlung von Ferien gemäss Art. 329d Abs. 2 OR missachten, tun dies auf eigenes Risiko. Ausnahmen von diesem Verbot sind nur dann zulässig, wenn die Arbeitseinsätze eines Beschäftigten derart unregelmässig sind, dass es kaum möglich wäre, den Ferienanteil zu berechnen.

In solchen Fällen muss im Arbeitsvertrag und auf jeder einzelnen Lohnabrechnung genau festgelegt sein, wie hoch die Ferienentschädigung ist. Eine Vertragsklausel wie zum Beispiel „inkl. Ferienentschädigung“ genügt nicht und wird von jedem Gericht als ungültig erklärt. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer die Ferienentschädigung in jedem Fall zusätzlich und auch nachträglich bis zur Verjährung einfordern kann.

Der Ferienzuschlag muss auf der Lohnabrechnung mit Angabe des Prozentsatzes und der Bezifferung in Franken und Rappen ausgewiesen sein. Hierzu ein konkretes Zahlenbeispiel inkl. dem 13. Monatslohn:

Grundlohn	CHF 20.50
Ferienentschädigung 8.33% (bei vier Wochen Ferien/Jahr)	CHF 1.70
Zwischentotal	CHF 22.80
13. Monatslohn 8.33% (wenn vereinbart)	CHF 1.90
Bruttostundenlohn	CHF 24.70

Der Ferienzuschlag bei 4 Wochen Ferien im Jahr beträgt 8.33 Prozent des Bruttolohnes, bei fünf Wochen 10.64 Prozent und bei sechs Wochen 13.04 Prozent.

Für die Abgeltung der Feiertage bei Teilzeitangestellten stehen verschiedene Varianten zur Verfügung.

Variante 1: An jedem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird dem Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ein pro rata Anspruch angerechnet. Beispiel: Wer einen 40%-Arbeitsvertrag hat, bekommt an jedem Feiertag 40% der täglichen Arbeitszeit an die monatliche Sollzeit angerechnet.

Variante 2: Teilzeitangestellte die regelmässig nur an bestimmten Wochentagen arbeiten, erhalten den vollen Feiertag angerechnet, wenn dieser auf einen Tag fällt, an dem der Teilzeitangestellte normalerweise arbeitet. Wer zum Beispiel bei einem 40%-Pensum jeweils am Montag und Dienstag arbeitet, bekommt an Auffahrt (Donnerstag) nichts, am Pfingstmontag hingegen den ganzen Tag angerechnet. Auch wenn im Arbeitsvertrag keine Präzisierung bezüglich Arbeitszeit enthalten ist, diese jedoch praktisch konstant auf Montag und Dienstag fällt, so gilt diese Regelung als Vertragsinhalt.

Variante 3: Bei schwankenden, unregelmässigen Arbeitspensum kann es sinnvoll sein, wie bei den Ferien ei-

nen Lohnzuschlag vorzusehen: Beträgt der durchschnittliche Feiertagsanspruch (kantonal oder regional verschieden) beispielsweise 10 Tage, so berechnet sich der Zuschlag wie folgt:

Bei 4 Wochen Ferien: 6 Wochen (Ferien + Feiertage) : 46 Arbeitswochen (52 – 6) = 13.04% Feiertagsentschädigung.

Bei 5 Wochen Ferien ergeben sich 15.56% und bei 6 Wochen Ferien 18.18% Feiertagsentschädigung.

Anstelle des prozentualen Zuschlages kann dies auch bei der Festlegung des Stundenlohnes berücksichtigt werden. Dann muss der Stundenlohn errechnet werden, indem der Jahreslohn durch die Anzahl Nettoarbeitsstunden eines Vollzeitbeschäftigten geteilt wird.

Krankheit, Mutterschaft

Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die nicht in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Erfüllung gesetzlicher Pflichten, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist, den darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Nach Art. 324a Abs. 2 OR beträgt dies im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit, je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.

In diesem Zusammenhang dürfen durch schriftliche Abrede die bestehenden Bestimmungen abgeändert werden, wenn diese für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig sind.

Die Lohnfortzahlung hat dem tatsächlichen Arbeitspensum zu entsprechen. Wenn also im Arbeitsvertrag steht, das Pensum sei zwei bis drei Arbeitseinsätze pro Monat, in der Realität war die Beschäftigung aber im Schnitt 40%, so ist im Krankheitsfall auch ein dem tatsächlichen Pensum entsprechender Lohn weiter zu zahlen.

Unfall

Sämtliche Arbeitnehmer, also auch Teilzeitbeschäftigte müssen obligatorisch für Berufsunfälle (BU) versichert werden. Die Berufsunfallversicherung deckt Unfälle bei der Arbeit und solche, die auf dem Arbeitsweg eintreten.

Eine Versicherung für Nichtberufsunfälle (NBU) ist hingegen nur obligatorisch, wenn das Arbeitspensum im Durchschnitt mindestens 8 Stunden pro Woche beträgt.

BVG



Mit der laufenden BVG-Revision wurden diverse Regelungen angepasst, erneuert und per 1. April 2004 und 1. Januar 2005 in Kraft gesetzt. Weitere Bestimmungen treten per 1. Januar 2006 in Kraft.

Arbeitet jemand Teilzeit, so muss diese Person BVG versichert werden, wenn das Jahreseinkommen über dem Mindestjahreslohn CHF 19'350.— (Stand 2005) liegt. Arbeitet eine Person an mehreren Stellen Teilzeit, besteht ein Anspruch auf eine Vorsorgeversicherung, sofern das Gesamteinkommen über dem Mindestjahreslohn liegt. Die Beiträge werden dann auf die einzelnen Teilzeittlöhne umgelegt.

Überstunden

Überstunden können entweder durch Freizeit in gleicher Dauer kompensiert oder müssen mit 25 Prozent Lohnaufschlag entschädigt werden. Grundsätzlich gilt, dass jede Arbeitsleistung, die über die vertraglich vereinbarte Zeitdauer hinaus geleistet wird, zu entgelten ist, es sei denn, die Parteien hätten diesen Zuschlag schriftlich wegbedungen. Oft wird in Arbeitsverträgen festgehalten, dass Teilzeitangestellten nur jene Stunden als Überstunden angerechnet werden, die über das betriebsübliche Vollzeitpensum hinausgehen.

Kinderzulagen

Höhe und Auszahlungsart der Kinderzulagen sind kantonal geregelt. In der Regel beläuft sich der Beitrag pro Kind auf 150 – 200 Franken pro Monat. Die Höhe der Auszahlung hängt zum Teil vom Arbeitspensum ab. Meistens werden die Kinderzulagen entsprechend dem Beschäftigungsgrad ausbezahlt. Eine volle Zulage gibt es aber je nach Kanton und Familienverhältnissen bereits ab 20% Pensum.

Marcel Lutz

**Unsere Bulletins finden Sie auch auf der Homepage www.awit.ch
Hinterlegen Sie dort Ihre Adresse, damit wir Sie mit den monatlichen Folgen bedienen können.**

**Haben Sie noch Fragen?
Unser kompetentes Team freut sich, Sie persönlich beraten zu dürfen.**



awitgroup ag
Landquartstrasse 3 / 9320 Arbon
Tel. +41 (0)71 447 88 88 / Fax +41 (0)71 447 88 78
info@awit.ch / www.awit.ch

