



Stefanie Meier-Gubser

lic. iur., Försprecherin
Centre Patronal, Bern
www.centrepatronal.ch

Teilzeitarbeit – Mögliche arbeitsrechtliche Stolpersteine

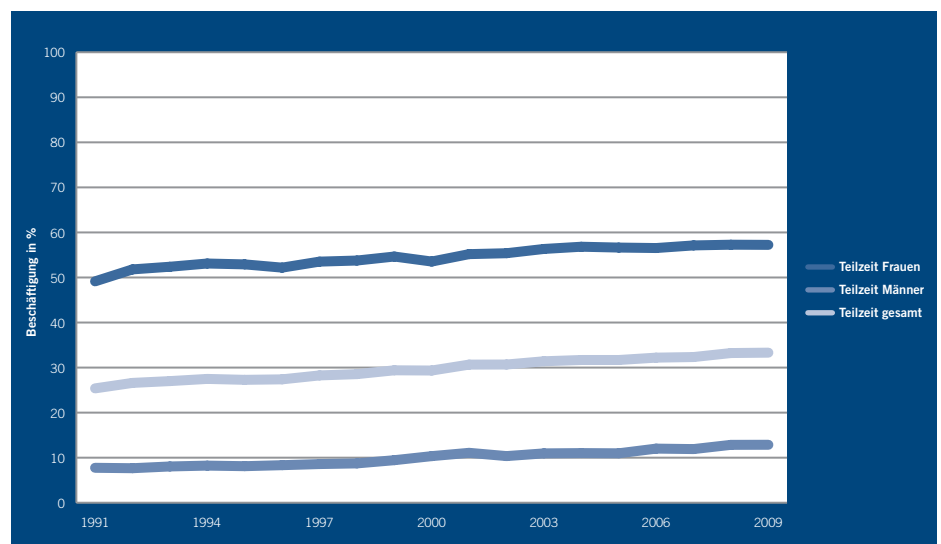
Für Teilzeitarbeit gelten grundsätzlich die gleichen gesetzlichen Bestimmungen wie für eine Vollzeitbeschäftigung. Allerdings ergeben sich aus der zeitlich eingeschränkten Arbeit gewisse Besonderheiten, denen Arbeitgeber Beachtung schenken sollten.

1. Einleitung und Definition

Die Bedeutung von Teilzeitarbeit hat in den letzten Jahrzehnten zugenommen. Laut Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamtes für Statistik arbeitete beispielsweise vor zwanzig Jahren ein Viertel der erwerbstätigen Bevölkerung Teilzeit, heute ist es gut ein Drittel (vgl. Abbildungen). Anfang der 1990er-Jahre waren weniger als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen und acht Prozent der erwerbstätigen Männer teilzeitbeschäftigt. Heute sind knapp 60 Prozent der erwerbstätigen Frauen und 13 Prozent der erwerbstätigen Männer in einem Teilzeitpensum angestellt.

Grundsätzlich gelten alle arbeits-, arbeitsvertrags- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen auch für Teilzeitarbeit. Trotzdem ergeben sich aus der zeitlich eingeschränkten

Abbildung 1: Entwicklung Teilzeitarbeit 1991–2009



Arbeit gewisse Besonderheiten, denen Arbeitgeber Beachtung schenken sollten. Der vorliegende Artikel weist auf diese Aspekte hin und schafft damit einen Überblick über faktische Besonderheiten des Teilzeitarbeitsverhältnisses gegenüber der Vollzeitbeschäftigung. Wie diese Punkte im Einzelfall geregelt und ausgestaltet werden, hängt von betrieblichen Gegebenheiten und individuellen Bedürfnissen ab.

Definition und Terminologie von Teilzeitarbeit sind uneinheitlich. Das Gesetz definiert die «regelmässige Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit» als Teilzeitarbeit (Art. 319 Abs. 2 OR), wobei die verlangte Regelmässigkeit einzig eine Abgrenzung zum einmaligen Einsatz schafft. Die Literatur bezeichnet jedes Arbeitsverhältnis, dessen vereinbartes Pensum die betriebs- (oder branchen-)übliche Arbeitszeit unterschreitet, als Teilzeitarbeit. Teilweise definieren auch Gesamtarbeitsverträge, was als Teilzeitarbeit gilt. Und für das Bundesamt für Statistik schliesslich ist Teilzeitarbeit Arbeit mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 90 Prozent der betriebsüblichen Arbeitszeit.

Der vorliegende Artikel soll aufzeigen, worauf Arbeitgeber achten sollten, wenn sie Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigen. Die exakte Definition der Teilzeitarbeit ist für diese Ausführungen eher akademischer Natur. In der Praxis ergeben sich Missverständnisse zudem oft nicht aus dem reduzierten Arbeitspensum, sondern aus Stundenlohnvereinbarungen, auf die daher in diesem Zusammenhang auch eingegangen wird.

2. Formen der Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit kommt in verschiedensten Formen und Mischformen vor. Die Qualifikation führt teilweise zu unterschiedlichen rechtlichen Konsequenzen. Folgende Unterscheidungen haben sich theoretisch mehr oder weniger durchgesetzt, praktisch bleiben bisweilen Abgrenzungsschwierigkeiten:

Eigentliche und uneigentliche Teilzeitarbeit

Bei eigentlicher Teilzeitarbeit wird die Arbeit wiederholt und mit zum Voraus bestimmten Arbeitszeiten geleistet. Die Arbeitszeiten können regelmässig sein (beispielsweise immer montags und dienstags) oder unregelmässig (beispielsweise bei wechselnden Einsatzplänen). Uneigentliche Teilzeitarbeit setzt voraus, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses vor jedem Einsatz gegenseitig über das Pensum verständigen (beispielsweise über zu leistende Semesterstunden einer Lehrkraft). Die Parteien verbindet sowohl bei eigentlicher als auch bei

Abbildung 2: Beschäftigungsgrad Frauen 2009

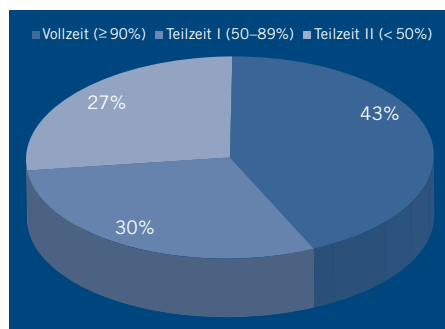
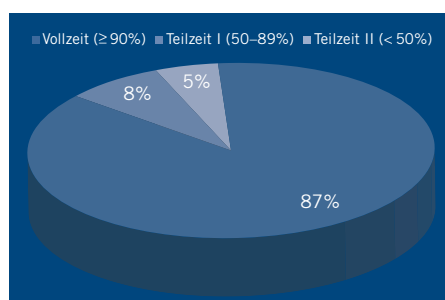


Abbildung 3: Beschäftigungsgrad Männer 2009



uneigentlicher Teilzeitarbeit ein einheitliches Arbeitsverhältnis.

Echte und unechte Arbeit auf Abruf

Bei echter Arbeit auf Abruf kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer einseitig abrufen und zur Arbeit verpflichten. In solchen Arbeitsverhältnissen muss grundsätzlich auch die Rufbereitschaft (zu einem reduzierten Ansatz) entschädigt werden, und dem Arbeitnehmer ist auch während der Kündigungsfrist die vorher durchschnittlich geleistete Arbeit zuzuweisen und/oder zu entschädigen. Bei der unechten Arbeit auf Abruf trifft den Arbeitnehmer keine Einsatz- und den Arbeitgeber keine Beschäftigungspflicht. Der Arbeitgeber muss keinen Einsatz anbieten, und der Arbeitnehmer kann den angebotenen Einsatz ablehnen, daher muss die Rufbereitschaft nicht entschädigt und während der Kündigungsfrist keine Arbeit angeboten werden. Die Parteien verbindet bei echter und unechter Arbeit auf Abruf in der Regel ein Rahmenvertrag über die Arbeitsbedingungen, der bei jedem einzelnen Einsatz zum Tragen kommt.

Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeit

Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeit gilt nicht als Teilzeitarbeit, sondern begründet jeweils einen befristeten Vertrag für die vereinbarte Zeit. Bei Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeit sind die Parteien über den einzelnen befristeten Vertrag hinaus nicht vertraglich verbunden, und es entstehen weder Rechte noch Pflichten. Werden

Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeitseinsätze jedoch regelmässig geleistet, kann daraus ein einheitliches unbefristetes Arbeitsverhältnis entstehen (Stichwort Kettenarbeitsverträge).

Eigentliches und uneigentliches Jobsharing

Eigentliches Jobsharing (auch Jobpairing) liegt vor, wenn sich zwei oder mehrere Arbeitnehmer abhängig voneinander eine Stelle teilen und die Aufteilung der Arbeitszeit untereinander absprechen, ohne dass der Arbeitgeber über ein entsprechendes Weisungsrecht verfügt. Diese Form des Arbeitsvertrages kann – ohne ausführliche und vollständige vertragliche Regelung – namentlich in Bezug auf Vertretung, Lohn, Lohnfortzahlung, Ferien, Freizeit und Kündigung rechtliche und auch praktische Schwierigkeiten bereiten. Beim uneigentlichen Jobsharing (auch Jobsplitting) verteilt der Arbeitgeber eine Vollzeitstelle auf zwei oder mehrere Teilzeitzellen. Dabei bestehen unabhängig voneinander zwei oder mehrere Teilzeitarbeitsverträge.

3. Lohn

Das Arbeitspensum hat grundsätzlich keinen Einfluss auf die Ausgestaltung des Lohnes, dessen Höhe – ausser bei vorgeschriebenen Mindestlöhnen – von den Parteien frei vereinbart werden kann. Bei fest vereinbarten Arbeitszeiten wird denn auch in der Regel ein dem Pensum entsprechender Monatslohn bezahlt, dessen Handhabung gegenüber einer Vollzeitstellung keine Besonderheiten bietet. Missverständnisse ergeben sich in der Praxis häufig dort, wo ein Stundenlohn vereinbart wurde, was allerdings nichts mit der Teilzeitarbeit, sondern vielmehr mit einem falschen Verständnis des Stundenlohns zu tun hat. Zu beachten oder zu regeln ist daher insbesondere Folgendes: Auch im Stundenlohn Angestellte haben Anspruch

- auf realen Ferienbezug von mindestens vier oder fünf Wochen pro Dienstjahr,
- auf Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit und
- allenfalls auf Überstundenentschädigung.

Auf diese Punkte wird im Detail unter dem entsprechenden Titel eingegangen. Zu beachten ist im Weiteren, dass auch im Stundenlohn Angestellte Anspruch auf einen 13. Monatslohn haben können. Regelt beispielsweise ein Betriebsreglement, dass alle Angestellten einen 13. Monatslohn erhalten, und weichen die Einzelarbeitsverträge in diesem Punkt nicht explizit davon ab, gilt die Regelung auch für Stundenlöhner.

4. Arbeitszeit

Seit Einführung des Artikels 330b OR im Rahmen der Personenfreizügigkeit muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, den er für länger als einen Monat angestellt hat, schriftlich unter anderem die wöchentliche Arbeitszeit mitteilen (Abs. 1 lit. e). Gerade in Teilzeitarbeitsverhältnissen empfiehlt es sich, der Regelung der Arbeitszeit besonderes Augenmerk zu schenken, ist sie doch beispielsweise massgebend für

- die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit (und die Beantwortung der Frage, ob eine solche geschuldet ist oder nicht und, falls ja, in welcher Höhe),
- die Bestimmung, ob Überstunden geleistet wurden, oder
- die Beantwortung der Frage, welcher Lohn im Falle einer Freistellung von der Arbeit geschuldet ist.

Ist die Arbeitszeit im Voraus nicht bestimmbar, kann im Vertrag auch eine Bandbreite definiert werden. Grundsätzlich gilt, dass ohne abweichende vertragliche Regelung jede über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit als Überstundenarbeit (mit entsprechenden Entschädigungsfolgen) gilt.

5. Überstunden

Überstunden definiert das Gesetz als Arbeitszeit, die den verabredeten, üblichen oder durch Gesamtarbeitsvertrag bestimmten Umfang überschreitet (Art. 321c Abs. 1 OR). Sie muss – vorbehaltlich einer anderen schriftlichen (!) Verabredung oder normal- oder gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung – mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent entschädigt werden. Zur Erinnerung: Vertraglich abweichend kann zum Beispiel geregelt werden, dass Überstunden generell kompensiert werden, die Entschädigung für Überstunden im Lohn enthalten ist oder Überstunden ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Gerade in Teilzeitarbeitsverhältnissen und wenn Überstunden kompensiert oder mit Zuschlag ausbezahlt werden, empfiehlt sich zu regeln, ab wann im konkreten Fall der Kompensations- oder Entschädigungsanspruch gilt. Eine mögliche Regelung wäre zum Beispiel, auch für Teilzeitangestellte erst die Arbeitszeit über der betrieblichen Normalarbeitszeit als Überstunden mit Lohnzuschlag zu behandeln. Sonst können gerade Teilzeitarbeitsverhältnisse mit gegenseitiger Stellvertretung zu teuren Stolperfallen werden.

Beispiel

Ein Arbeitgeber beschäftigt zwei Teilzeitarbeitnehmer A und B à 50 Prozent, die sich bei Ferienabwesenheit jeweils gegenseitig vertreten, also während vier Wochen im Jahr je 100 Prozent arbeiten. Im plakativ vereinfachten Rechenbeispiel verdienen beide je 3000 Franken im Monat oder 750 Franken pro Woche.

Ohne vertragliche Regelung bezahlt der Arbeitgeber in einer Ferienwoche Fr. 2437.50 Lohn (1×750 Franken Ferienlohn, 1×750 Franken normalen Arbeitslohn, 1×750 Franken Stellvertretungs-Überstundenlohn) plus einen Zuschlag von Fr. 187.50 (25 Prozent von 750 Franken).

6. Überzeit

Überzeit bestimmt sich nach den öffentlichrechtlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und entzieht sich grundsätzlich der Vertragsfreiheit der Parteien. Diese können selbst im Einverständnis keine vom Arbeitsgesetz abweichende Regelung treffen. Das heisst, je nach Tätigkeit und Betrieb ist die über ein wöchentliches Pensum von 45 oder 50 Stunden hinaus geleistete Arbeit Überzeit und muss entsprechend behandelt werden. Die Vorschriften über die wöchentliche Höchstarbeitszeit setzen den Parteien bei der Ausgestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle relativ enge Grenzen. Aufgrund des reduzierten Pensums bereitet Überzeit bei Teilzeitarbeitsverhältnissen in der Regel höchstens bei Mehrfachbeschäftigungen Probleme.

7. Mehrfachbeschäftigung

Mehrfachbeschäftigungen kommen bei Teilzeitarbeit häufiger vor als bei Vollzeitbeschäftigung. Dabei können sich namentlich Probleme im Zusammenhang mit Treupflichtverletzungen und Einhalten der Höchstarbeitszeit stellen. Das Gesetz verbietet dem Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, entgeltliche Arbeit für einen anderen Arbeitgeber zu leisten, soweit er damit eine Treupflicht gegenüber dem ersten Arbeitgeber verletzt (Art. 321a Abs. 3 OR). Wann eine Treupflichtverletzung vorliegt und ob der Arbeitgeber eines Teilzeitarbeitnehmers allein aufgrund des eingeschränkten Pensums damit einverstanden sein muss, dass sein Arbeitnehmer zusätzlich für einen Dritten arbeitet, wird uneinheitlich beantwortet.

Unbestritten hingegen ist, dass die öffentlichrechtlichen Arbeitszeitvorschriften des Arbeitsgesetzes durch eine Mehrfachbe-

schäftigung nicht verletzt werden dürfen. Das bedeutet, dass insbesondere Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten, freie Halbtage usw. über sämtliche Beschäftigungen hinweg eingehalten werden müssen. Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO erklärt in diesem Zusammenhang vollumfänglich die Arbeitgeber als verantwortlich und auferlegt ihnen gerade bei Teilzeitbeschäftigten eine erhöhte Kontrollpflicht.

Es empfiehlt sich daher gerade bei Teilzeitarbeitsverträgen vertraglich festzuhalten, ob und welche Arbeiten für Dritte erlaubt oder anzeigepflichtig sind, und die Arbeitnehmer auf die zwingenden Vorschriften des Arbeitsgesetzes hinzuweisen. Zudem ist im Hinblick auf die Arbeitszeitvorschriften eine erhöhte Aufmerksamkeit geboten.

8. Ferien- und Feiertage

Auch Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf den Bezug von jährlich mindestens vier beziehungsweise fünf Wochen bezahlter Ferien in natura – zwei Wochen davon am Stück (Art. 329a i.V.m. Art. 329d OR). Das gilt insbesondere auch dann, wenn der Ferienlohn als Lohnzuschlag ausbezahlt wird. Diese häufige Praxis beim Stundenlohn hält ständiger bundesgerichtlicher Rechtsprechung nur stand, wenn die Arbeitseinsätze derart unregelmässig sind, dass sich der Ferienlohn kaum berechnen lässt. (Ein Teil der Lehre erachtet die Auszahlung als Zuschlag auf dem Stundenlohn gar generell als unzulässig.) In allen anderen Fällen muss der Ferienlohn dann ausbezahlt werden, wenn die Ferien tatsächlich bezogen werden. Nebenbei: Von Gesetzes wegen berechnet sich der Ferienanspruch pro Dienstjahr; ein vertragliches Abstellen auf das Kalenderjahr ist jedoch in der Praxis häufig und rechtlich zulässig.

Der Bezug von Feiertagen (von Gesetzes wegen ist nur der Nationalfeiertag zwingend entschädigungspflichtig, falls er auf einen Arbeitstag fällt) steht auch Teilzeitangestellten zu, sofern der Feiertag auf einen ihrer Arbeitstage fällt. Hier

→ Ausgewählte bundesgerichtliche Rechtsprechung

Die Urteile sind unter www.bger.ch einsehbar.

- **BGE 124 III 249** Arbeit auf Abruf
- **BGE 125 III 65** Arbeit auf Abruf; Arbeitseinsatz und Lohnanspruch während Kündigungsfrist
- **4A_509/2009** Uneigentliche Teilzeitarbeit

Abbildung 4: Beschäftigungsgrad Erwerbstätige 1991

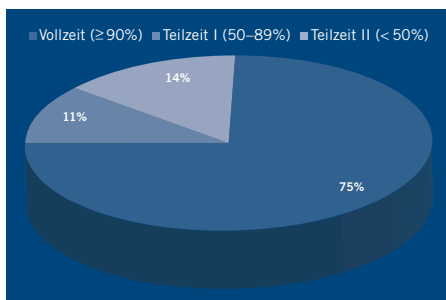
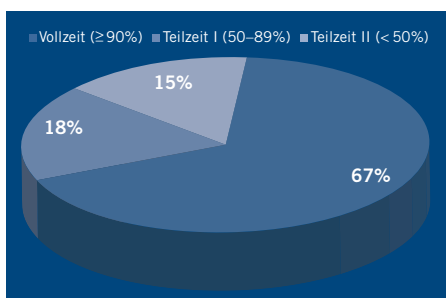


Abbildung 5: Beschäftigungsgrad Erwerbstätige 2009



zeigt sich unter anderem, welche Bedeutung der Vereinbarung betreffend Arbeitszeit zukommt.

Beispiel Ferien

Arbeitnehmer A arbeitet 60 Prozent jeweils montags bis mittwochs. Sein Ferienanspruch beträgt – genau wie derjenige des Vollzeitangestellten – jährlich mindestens vier Arbeitswochen. Ausgehend von einer 5-Tage-Woche beträgt sein Ferienanspruch in Arbeitstagen 60 Prozent von 20 Ferientagen, also 12 Tage (Donnerstag und Freitag sind bei ihm sowie so arbeitsfreie Tage).

Beispiel Feiertage

Der gleiche Arbeitnehmer A «profitiert» vom Ostermontag als Feiertag, das heisst, er muss nicht arbeiten und diese Zeit auch nicht nachholen. Da der Karfreitag hingegen nicht auf einen Arbeitstag fällt, spielt dieser Feiertag für ihn arbeitsrechtlich keine Rolle. Bezahlt ist, sofern vereinbart, nur der Ostermontag.

9. Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit

Sofern Teilzeitbeschäftigte ohne ihr Verschulden an der Arbeit verhindert sind (in der Regel durch Unfall oder Krankheit), trifft den Arbeitgeber unabhängig vom Pensum die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a oder 324b OR. Dies gilt auch hier insbesondere für im Stundenlohn Angestellte. Kaum Probleme bieten in

der Praxis Teilzeitarbeitsverhältnisse mit zum Voraus festgelegten Arbeitszeiten: Relevant sind nur diejenigen Fehltag, die im konkreten Fall Arbeitstage sind, und der Arbeitnehmer erhält Unfalltaggeld oder während einer beschränkten Zeit den Lohn, den er erhalte, wäre er arbeitsfähig. Dieser Grundsatz gilt auch bei unregelmässigen Arbeitszeiten. Steht fest, wie viel der Arbeitnehmer gearbeitet hätte, lässt sich auch die Höhe der Lohnfortzahlungspflicht bestimmen. Ist die Bestimmung nicht möglich, muss unter Bezug einer Hilfsrechnung der wahrscheinliche Lohn möglichst genau festgelegt werden. Häufig, aber nicht immer, bildet der Jahresdurchschnitt eine gute Basis. Nebenbei: Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, die «verpasste» Arbeitszeit nachzuholen.

Beispiel 1

Arbeitnehmer A, der jeweils montags bis mittwochs im Monatslohn arbeitet, hat Anspruch auf Lohnfortzahlung für Verhinderungen am Montag, Dienstag oder Mittwoch. Eine Arbeitsunfähigkeit von Donnerstag bis Sonntag ist nicht relevant.

Beispiel 2

Arbeitnehmer B, der ebenfalls 60 Prozent im Monatslohn, aber unregelmässig auf die Woche verteilt arbeitet, hat ebenfalls Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn er ohne sein Verschulden an der Arbeit verhindert ist. Ist er eine Woche krank, erhält er trotzdem seinen Lohn. Ist er nur drei Tage krank, von denen sich nicht sagen lässt, ob er gearbeitet hätte oder nicht, kann als Hilfsrechnung das 60-Prozent-Tagespensum herangezogen werden.

Beispiel 3

Arbeitnehmer C ist im Stundenlohn angestellt und arbeitet jeweils montags und freitags am Nachmittag vier Stunden. Erkrankt er am Montag oder am Freitag, hat er Anspruch auf Lohnfortzahlung von je vier Stunden. Eine Arbeitsunfähigkeit von Dienstag bis Donnerstag ist nicht relevant.

Beispiel 4

Arbeitnehmer D ist im Stundenlohn angestellt und arbeitet sehr unregelmässig. Allerdings werden jeweils einen Monat im Voraus die Einsatzpläne festgelegt. Lässt sich aufgrund des Einsatzplanes die ausgefallene Zeit und damit die Höhe des darauf entfallenden Lohnes bestimmen, ist dieser geschuldet. Erkrankt Arbeitnehmer D für längere Zeit und die Einsatzpläne standen bei Erkrankung noch nicht fest, muss ausgerechnet werden, wie viel D durchschnittlich

(häufig Jahresdurchschnitt) verdient, und es ist in dieser Höhe Lohnfortzahlung zu leisten.

10. Sozialversicherungen

Einige Sozialversicherungen kennen Schwellen für die Versicherungspflicht respektive -möglichkeit. Diese Schwellen können insbesondere bei Teilzeitangestellten mit kleinen Pensen eine Rolle spielen. So sind Angestellte

- mit einem Pensum von weniger als acht Stunden pro Woche nicht über den Arbeitgeber gegen Nichtberufsunfälle versichert. (Eine entsprechende Versicherung muss der Arbeitnehmer privat abschliessen.)
- mit einem Jahreslohn pro Arbeitgeber unter der BVG-Eintrittsschwelle (seit 1. Januar 2011 20880 Franken) nicht obligatorisch BVG-versichert. (Arbeitgeber können diese Grenze jedoch freiwillig dem Pensum anpassen, also die Eintrittsschwelle für ein 50-Prozent-Pensum bei 10440 Franken ansetzen. Liegt das gesamte Jahreseinkommen aus mehreren Teilzeitstellen über der Eintrittsschwelle, kann der Arbeitnehmer die Versicherung direkt bei einer Pensionskasse oder bei einer regionalen Auffangeinrichtung verlangen und sich freiwillig versichern. Arbeitgeber von freiwillig Versicherten müssen sich auf Verlangen des Arbeitnehmers und sofern sie über das Bestehen der Versicherung informiert worden sind, an den Beiträgen beteiligen.)
- mit einem geringfügigen Jahreslohn (seit 1. Januar 2011 bis zu 2300 Franken pro Arbeitgeber) nur auf ihr Verlangen AHV/IV/EO/ALV-abgabepflichtig. (Auf geringfügigen Löhnen von in Privathaushalten Angestellten muss die Abgabe jedoch immer geleistet werden, auch unterhalb dieser Schwelle.)

→ Art. 319 OR

(1) Durch den Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes, der nach Zeitabschnitten (Zeitlohn) oder nach der geleisteten Arbeit (Akkordlohn) bemessen wird.

(2) Als Einzelarbeitsvertrag gilt auch der Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit (Teilzeitarbeit) im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet.

- nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters, die noch erwerbstätig sind, monatlich mit maximal 1400 Franken (16800 Franken pro Jahr) von der Zahlung der AHV, IV und EO befreit (der diesen Freibetrag übersteigende Lohn ist mit den üblichen Abzügen sozialversichert. ALV-versichert sind diese Angestellten nicht mehr.)

Seit Einführung des Familienzulagengesetzes werden keine Teilzulagen mehr ausgerichtet. Auch Teilzeitangestellte erhalten die volle Familienzulage, sofern sie anspruchsberechtigt sind. Das Mindesteinkommen für eine Anspruchsberechtigung liegt seit dem 1. Januar 2011 bei 6960 Franken im Jahr (oder 580 Franken pro Monat).

11. Exkurs: Kein Anspruch auf Teilzeitarbeit

Der Arbeitnehmer hat – beispielsweise im Gegensatz zum deutschen Recht (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) – keinen Anspruch auf eine Verringerung seines vereinbarten Arbeitspensums respektive

auf Teilzeitarbeit. Beide Vertragsparteien haben den Arbeitsvertrag so zu erfüllen, wie er ausgehandelt und vereinbart wurde. Änderungen bedürfen entweder der Zustimmung beider Parteien oder einer (Änderungs-)Kündigung.

12. Fazit

Der Teilzeitarbeitsvertrag ist ein Arbeitsvertrag gemäss Art. 319 ff. OR, und auf ihn sind dieselben arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden wie auf ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Gerade bei Teilzeitarbeitsverhältnissen empfiehlt sich jedoch die explizite vertragliche (und aus Beweisgründen schriftliche) Regelung und Definition besonders der folgenden Punkte:

- Arbeitszeit (Umfang, Lage, Einsatz usw.)
- Überstunden (Definition, Zuschlag, Kompensation)
- Mehrfachbeschäftigung (Meldepflicht, Vorbehalte usw.)

Grundsätzlich nichts mit Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zu tun hat eine Stundenlohnverein-

barung, wenngleich sie bei Teilzeitangestellten häufiger vorkommt. Dabei ist Folgendes wichtig:

- Auch Stundenlöhner haben während einer beschränkten Zeit Anspruch auf Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit.
- Auch Stundenlöhner haben Anspruch auf real bezogene Ferien.
- Der Ferienlohn darf gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung nur bei sehr unregelmässigen Arbeitseinsätzen als Zuschlag auf dem Stundenlohn ausbezahlt werden. ■

→ Weiterführende Informationen

- Merkblatt «Mehrfachbeschäftigung» des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO: www.seco.admin.ch
- Merkblatt 2.04 «Beiträge an die AHV, die IV, die EO und die ALV auf geringfügigen Löhnen» der Informationsstelle AHV/IV in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Sozialversicherungen BSV: www.ahv-iv.info