

Echte und falsche Teilzeitarbeit

blog.hrtoday.ch/echte-und-falsche-teilzeitarbeit/

By Thomas Geiser

June 28, 2018



Eine gesetzliche Definition von Teilzeitarbeit gibt es nicht. Die Lehre bezeichnet eine Stelle dann als «Teilzeit», wenn daneben noch verwertbare Zeit bleibt, in der der Arbeitnehmer eine andere Stelle annehmen kann. Worauf Arbeitgeber bei Teilzeitarbeitsverträgen achten müssen.

Flexible Arbeitszeiten sind angesagt, Teilzeitarbeit ist gefragt. Arbeitgeberinnen erhoffen sich davon eine bessere Auslastung

der Arbeitnehmer und mehr Effizienz. Arbeitnehmer wollen mehr Zeit für Familie, Hobby und Erholung. Und sich ihre Arbeitszeit selber einteilen.

Was ist Vollzeit? Was ist Teilzeit?

Was ist aber eigentlich Teilzeitarbeit? Eine 50-Prozent- oder eine 80-Prozent-Stelle zum Beispiel. Was sind aber 100 Prozent? Eine Stelle mit einer Arbeitszeit von 40, 42, 45 oder gar 50 Stunden pro Woche? Bei Kaderstellen wird häufig gar keine Arbeitszeit festgelegt. Wie soll sich dann der Beschäftigungsgrad bemessen?

Eine gesetzliche Definition gibt es nicht. Die Begriffe Vollzeit und Teilzeit finden sich in den Gesetzen nicht. In der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz steht der Begriff, wird aber nicht definiert. Das gilt auch für das Arbeitsvertragsrecht. In der Lehre wird ein Arbeitsverhältnis dann als «Teilzeit» bezeichnet, wenn neben dieser Anstellung noch anderweitig verwertbare Arbeitszeit bleibt. Es muss eine Mehrfachbeschäftigung möglich sein.

Entsprechend sollten Arbeitgeber nicht von «Teilzeit» sprechen, wenn jemand eine kürzere als die im Betrieb übliche Arbeitszeit vereinbart hat, aber diese so gelegt wird, dass die Person keine weitere Arbeit annehmen kann. Das ist insbesondere bei Arbeit auf Abruf der Fall – also wenn der Arbeitnehmer damit rechnen muss, jederzeit abgerufen zu werden und dann auch den Einsatz annehmen zu müssen.

80 Prozent sind nicht immer Teilzeit

Keine Teilzeit liegt vor, wenn zwar 80 Prozent vereinbart sind, aber die gleiche Arbeit wie von einem Vollzeitangestellten verlangt wird, so dass der Arbeitnehmer immer wieder mit Überzeiten rechnen muss und damit an seinem freien Tag gar keiner anderen Arbeit nachgehen kann. Das ist nicht Teilzeit, sondern bloss eine schlechter bezahlte Vollzeitstellung.

Rechtlich ist die Bezeichnung als Teilzeit oder Vollzeit nur bedeutend, weil sie besagt, ob der Arbeitnehmer eine weitere Stelle annehmen kann, ohne seine vertraglichen Verpflichtungen zu verletzen.

Maximale Arbeitszeiten: Keine Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeit

Die Bestimmungen über maximale Arbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten im Arbeitsgesetz unterscheiden nicht zwischen Teil- und Vollzeit. Hat jemand mehrere Arbeitsstellen, sind die entsprechenden Regeln insgesamt einzuhalten.

Überzeiten werden bei einer Teilzeitstelle folglich nur geleistet, wenn er die im Arbeitsgesetz festgesetzten maximalen Wochenarbeitszeiten (45 bzw. 50 Stunden) überschreitet. Arbeitet jemand für mehrere Arbeitgeber, sind die Arbeitsstunden aller Arbeitsverhältnisse zusammenzurechnen.

Demgegenüber – und hier wird es verwirlich – sind alle Arbeitsleistungen, die das im Arbeitsvertrag vereinbarte Mass übersteigen, Überstunden im Sinne des Arbeitsvertragsrechts. Der Zuschlag für Überstunden kann ausgeschlossen werden, jener für Überzeiten aber nicht: Im Arbeitsvertrag kann also vorgesehen werden, dass eine gegenüber der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachte Mehrleistung nicht zusätzlich zu entschädigen ist. Übersteigt diese Leistung dann aber die im Arbeitsgesetz vorgesehene maximale wöchentliche Arbeitszeit, ist trotz dieser vertraglichen Vereinbarung zwingend zusätzlicher Lohn und zwar mit einem Zuschlag von 25 Prozent geschuldet.

Teilzeitvertrag mit Arbeitsstunden umschreiben

Worauf ist bei einem Teilzeitarbeitsvertrag zu achten? Die geschuldete Leistung sollte klar umschrieben werden, sei es mit Arbeitsstunden pro Woche oder mit der Arbeitsaufgabe, nicht aber mit einem Prozentsatz. Entschädigung für Überstunden auszuschliessen macht kaum Sinn. Denn dann besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer mit weniger Lohn gleichviel leistet wie bei einer Vollzeitstelle.

Geregelt werden muss, wie Feiertage zu handhaben sind, weil sie die wöchentliche Arbeitszeit beeinflussen. Demgegenüber verändert die Teilzeit nichts am Ferienanspruch und der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR sowie den Sperrfristen beim Kündigungsschutz.

Bei Mehrfachbeschäftigungen ist bezüglich der Sozialversicherungen Vorsicht geboten: Namentlich in der Zweiten Säule stellt sich eine Person mit mehreren Anstellungen erheblich schlechter, weil der Koordinationsabzug bei jeder Anstellung vorgenommen wird. Der Arbeitnehmer kann aber auf Grund von Art. 46 BVG eine Koordination verlangen, so dass er voll versichert ist.