

Teilzeitarbeit – das regelt das Gesetz

Die Teilzeitarbeit wird im Obligationenrecht geregelt, und zwar folgende Elemente:

Arbeitsvertrag

Als Teilzeitarbeitsvertrag gilt ein Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet (Art. 319 Abs. 2 OR). Abgesehen davon, dass die Dauer der ausgeübten Tätigkeit reduziert ist, handelt es sich um einen normalen Einzelarbeitsvertrag. Alle gesetzlichen Regeln, die für Vollzeitbeschäftigte gelten, finden daher auch für Teilzeitbeschäftigte Anwendung.

Verhinderung an der Arbeitsleistung und Lohnzahlung

Damit der Lohn während der Zeit, in der die Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung verhindert sind, weitergezahlt wird, darf sie kein «Verschulden» treffen, d. h. sie dürfen die Verhinderung nicht durch ihr eigenes Verhalten herbeigeführt haben. Dies ist u. a. bei Krankheit, Schwangerschaft und Unfall der Fall.

Der Lohn wird bei Verhinderung an der Arbeitsleistung auf der Basis des Teilzeitlohns berechnet, und die Dauer der Fortzahlungspflicht ist dieselbe wie bei Vollzeitbeschäftigten. Der Kündigungsschutz ist bei Teilzeitarbeit ebenfalls gleich.

Die Website www.infomutterschaft.ch erklärt die Details der Lohnfortzahlung bei Verhinderung, auch für Fälle, in denen keine Schwangerschaft vorliegt.

Überstunden

Teilzeitbeschäftigte können verpflichtet werden, in einem beschränkten Rahmen Überstunden zu leisten. Art. 321c OR sieht vor, dass Arbeitnehmende soweit zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet werden können, als sie sie zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. So wird von Teilzeitbeschäftigten erwartet, dass sie ihr Privatleben so organisieren, dass sie ihr Arbeitspensum vorübergehend erhöhen können. Idealerweise muss die Verfügbarkeit der Arbeitnehmenden mit dem Arbeitgeber individuell besprochen werden.

Ausgleich von Überstunden

Bei der Kompensation von Überstunden gilt der gleiche Grundsatz wie bei den Vollzeitbeschäftigten. Aber Achtung: Der Arbeitsvertrag (der dies schriftlich festhalten muss) kann vorsehen, dass als Überstunden nur die Stunden gelten, die die normale Arbeitszeit im Unternehmen übersteigen, d. h. die Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung.

Ferien

Der Ferienanspruch der Teilzeitbeschäftigten entspricht demjenigen der Vollzeitbeschäftigten. Die entsprechende Freizeit und Entlohnung sind ihnen zu gewähren.

Ausnahmsweise können Ferien, falls die Teilzeit stark variiert oder es sich um einen äusserst geringen Beschäftigungsgrad handelt, in Form von Entschädigungen gewährt werden. Teilzeitbeschäftigte haben jedoch das Recht, zu verlangen, dass ihnen ihre Ferien in Form von Freizeit gewährt werden, jedoch ohne Bezahlung, da sie bereits den Ferienzuschlag in Form von Entschädigungen erhalten haben.

Ferienentschädigung

Sie muss separat vom Lohn ausgewiesen werden. Sie darf insbesondere nicht ohne Weiteres in den Stundenlohn inkludiert werden und muss auf jeder Lohnabrechnung separat aufgeführt werden. Falls dies nicht der Fall ist, können die Arbeitnehmenden die Zahlung der Ferienentschädigung einfordern.

Die Ferienentschädigung beträgt:

- 4 Ferienwochen: 8,33 %
- 5 Ferienwochen: 10,63 %
- 6 Ferienwochen: 13,04 %

Feiertage

Arbeitnehmende im Monatslohn erhalten ihren Lohn ebenfalls an Feiertagen, während Arbeitnehmende im Stundenlohn nur entlohnt werden, falls ihr Einzelarbeitsvertrag oder ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) dies explizit vorsehen. Nur am 1. August (am einzigen offiziellen nationalen Feiertag, die anderen Feiertage sind kantonal) haben die Arbeitnehmenden im Stundenlohn gesetzlich Anspruch auf Lohnzahlung.

Kein Recht auf Teilzeitarbeit

Es besteht kein Recht auf Teilzeitarbeit, unabhängig vom Grund. Einige Unternehmen geben einer Anfrage nach Teilzeitarbeit eher statt als andere. In der Rubrik « Praktische Hinweise – Am Arbeitsplatz – Sich erkundigen », finden Sie einige Beispiele für gute Praktiken. Alle Arbeitnehmenden müssen genügend früh Verhandlungen mit dem Arbeitgeber aufnehmen, falls sie eine Reduzierung des Beschäftigungsgrads wünschen, ausser ein Gesamtarbeitsvertrag sehe eine solche Situation vor. Um bei Verhandlungen das Optimum herauszuholen, kann das Merkblatt «Verhandlungshilfe» (z. B. abrufbar unter « Praktische Hinweise – Notfälle – Unfall ») wertvolle Hinweise liefern.