BLOG

MATTIG SUTER & PARTNER

info@mattig.ch
www.mattig.swiss

Claudia Mattig
dipl. Lm.-Ing. ETH,
Master of Arts HSG in Accounting and Finance,
dipl. Wirtschaftsprüferin
E-MAIL: claudia.mattig@mattig.ch

Teilzeitarbeit - Stolpersteine und zu beachtende Punkte

© iStock.com/Fokusiert

Immer mehr Personen, insbesondere Frauen, arbeiten Teilzeit (das heisst mit einem Pensum von 90% oder weniger). Nachfolgend werden einige ausgewählte Stolpersteine bei der **echten Teilzeitarbeit** beleuchtet – nicht zu verwechseln mit der unechten Teilzeitarbeit (Arbeit auf Abruf), welche gesondert und detailliert geregelt werden muss. Das Gesetz sieht in den Rechten und Pflichten grundsätzlich keine Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitmitarbeitern vor. Bei geringen Pensen können oft **mehrere Arbeitsverhältnisse** vorliegen, welche sich nicht konkurrenzieren dürfen. Es empfiehlt sich, im Arbeitsvertrag eine schriftliche Informations- und Meldepflicht für weitere Beschäftigungen festzuhalten, denn grundsätzlich gilt das Arbeitsgesetz (unter anderem betreffend Pausen, Ruhezeit, Höchstarbeitszeit etc.) auch für Teilzeitmitarbeitende, was somit in die Einsatzplanung einfliessen und mit mehreren Arbeitgebern koordiniert werden muss.

Bei regelmässigem (Teilzeit-)Pensum empfiehlt sich, die Stundenzahl im Arbeitsvertrag festzuhalten und eine **Auszahlung** als Monatslohn vorzunehmen, bei unregelmässigem Pensum erfolgt die Auszahlung gemäss den effektiv geleisteten Stunden. Der Lohn ist für Teilzeitangestellte grundsätzlich auch während den Ferien auf Grund des (durchschnittlichen) Pensums zu bezahlen. Trotzdem wird in der Praxis oft beobachtet, dass der **Ferienlohn** laufend als Zuschlag zum ordentlichen Stundenlohn bezahlt wird. Dies ist jedoch nur bei unregelmässigem Arbeitseinsatz oder kurzen Arbeitsverhältnissen zulässig. Dabei beträgt zum Beispiel der Zuschlag bei vier Wochen Ferien 8,33 %, bei fünf Wochen 10,63% des ausgerichteten Lohnes. Dieser Zuschlag muss in jeder Abrechnung explizit in Prozent und Franken ersichtlich sein.

Der Anspruch auf **Feiertage** besteht dann, wenn ein solcher in die normale übliche Arbeitszeit des Mitarbeitenden fällt. Dabei ist die an einem Feiertag üblicherweise gearbeitete Zeit zu vergüten. Ausnahme ist der Nationalfeiertag, welcher gesetzlich einem Sonntag gleichgestellt ist und in jedem Fall im Umfang des Beschäftigungsgrades bezahlt werden muss. Bei wechselnden, unregelmässigen Einsätzen ist pro Feiertag im entsprechenden Monat eine Entschädigung gemäss dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad zu entrichten.

Der gesetzliche **Versicherungsschutz und die Vorsorge** gelten gleichermassen auch für Teilzeitpensen. Zu beachten ist, dass bei einer effektiven Beschäftigung von weniger als 8 Stunden pro Woche (ungeachtet der vertraglichen Regelung) kein Schutz für Nichtberufsunfälle besteht. Oftmals wird die Eintrittsschwelle für die berufliche Vorsorge im Teilzeitpensum nicht oder nur knapp erreicht. Zusammen mit dem Arbeitgeber respektive der Vorsorgeeinrichtung können Möglichkeiten zur Verbesserung der Situation geprüft werden (z.B. Koordinationsabzug gemäss Pensum kürzen, mehrere Arbeitgeber bei einer Einrichtung gemeinsam versichern etc.).

Bei **Krankheit** (und auch bei Unfall) ist zu empfehlen, dass die am entsprechenden Tag tatsächliche zu leistende Arbeitszeit gutgeschrieben wird. Damit muss für arbeitsfreie Tage kein Arztzeugnis vorgelegt werden. Alternativ könnte eine dem Pensum entsprechende reduzierte Sollarbeitszeit gutgeschrieben werden.

Der **Ferienanspruch** sollte im Arbeitsvertrag – ausgehend von einem Vollzeitpensum – auf die Teilzeit berechnet in Tagen oder Stunden festgehalten werden, um Missverständnisse zu vermeiden.

Tags: Wirtschaftsberatung, Teilzeitarbeit, Arbeitsvertrag, Lohn, Vorsorge