

Teilzeitarbeit: Besonderheiten und Fallstricke

Teilzeitarbeitsverträge werden im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit immer beliebter. Grundsätzlich sind sie dem Vollzeitarbeitsvertrag gleichgestellt. Trotzdem gibt es einige pikante Unterschiede, die es im Auge zu behalten gilt.

Tonia Villiger www.ad-voca.ch

Oktober 2021

Formen der Teilzeitarbeit

Die Teilzeitarbeit tritt in den unterschiedlichsten Varianten auf: Als regelmässige Teilzeitarbeit, Arbeit im Stundenlohn, Arbeit auf Abruf, Job-Sharing oder als Mehrfachbeschäftigung. Allen gemein ist, dass das **Pensum** gegenüber der Vollzeitarbeit **reduziert** ist, die Arbeit aber dennoch **dauerhaft und periodisch** geleistet wird. Befristete Gelegenheits- oder Aushilfsarbeit, Kurz- oder Temporärarbeit sind von der Teilzeitarbeit abzugrenzen, wobei auch hier zusätzlich Teilzeitarbeit vorliegen kann (z.B. zweiwöchige, befristete Arbeit zu 50%).

In diesem Beitrag werden vorerst zwei Aspekte beleuchtet: Die **regelmässige Teilzeitarbeit** (z.B. 50% Pensum) und die **Arbeit im Stundenlohn** (unregelmässige Arbeit, bei welcher der Einsatz gegenseitig vereinbart oder im Belieben des Arbeitnehmers steht). Nicht in diesem Beitrag behandelt werden die echte Arbeit auf Abruf (Einsatz auf Verlangen des Arbeitgebers) und das Job-Sharing.

Fallstrick Ferienentschädigung

Bei der Arbeit im Stundenlohn wird in der Praxis häufig das Feriengeld zum Stundenlohn hinzugeschlagen. Bei sehr **kurzer oder sehr unregelmässiger Arbeit** ist dies gemäss (noch) aktueller Rechtsprechung erlaubt. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer zwar immer noch freie Ferientage effektiv beziehen kann, ihm der Lohn aber nicht mehr während der Ferienzeit ausbezahlt werden muss. Arbeitgeber müssen bei dieser Lösung unbedingt darauf achten, dass das Feriengeld **nicht nur im Arbeitsvertrag, sondern in jeder einzelnen Lohnabrechnung** ausgeschieden wird. Fehlt dieses Formerfordernis, drohen Nachzahlungen, auch viele Jahre zurück. Sind vertraglich 4 Wochen Ferien vereinbart, beträgt die Ferienentschädigung 8,33%, bei 5 Wochen entsprechend 10,64%.

Bei den Feiertagen können die Teilzeiter benachteiligt sein

Eine eigentliche gesetzliche Pflicht zur Bezahlung der Feiertage gibt es nur für den 1. August. Dies gilt gemäss aktueller Bundesgerichtspraxis auch für **Stundenlöhner**. Auch bei diesen ist jedoch zu empfehlen, bei 4 Wochen Ferien und insgesamt 9 Feiertagen 3.5% Feiertagsentschädigung dem Stundenlohn hinzuzuschlagen. Der Monatslohn wird bei **regelmässiger Teilzeitarbeit** üblicherweise nicht gekürzt, auch wenn in den betreffenden Monat auch kantonale Feiertage fallen. Allerdings ist zu beachten, dass Feiertage, die auf arbeitsfreie Tage von Teilzeitern fallen, nicht nachgewährt werden müssen.

Wie berechnet sich die Lohnfortzahlung?

Wie die Vollzeitbeschäftigten haben die Teilzeitbeschäftigten gemäss [Art. 324a OR](#) einen Lohnfortzahlungsanspruch bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit (z.B. bei Krankheit). Dies gilt aber nur, sofern das Arbeitsverhältnis **mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen** wurde. Gegebenenfalls gibt es somit eine Karenzfrist von drei Monaten. Bei der (unregelmässigen) Arbeit im Stundenlohn stellt sich zudem die Frage nach der Höhe des zu bezahlenden Lohns. Dazu kann entweder auf das Lohnausfallprinzip oder auf das Referenzperiodenprinzip abgestellt werden. Beim Ersteren ist relevant, welcher Lohn in der betreffenden Zeit erzielt worden wäre, beim Letzteren, welcher Lohn in der Referenzperiode - also beispielsweise in den letzten 12 Monaten - geschuldet wäre.

Die Dauer des Lohnfortzahlungsanspruches selber wird nicht vermindert, weil der Beschäftigungsgrad bei der Teilzeitarbeit tiefer ist.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Arbeitnehmer, die durchschnittlich mehr als **8 Stunden** pro Woche arbeiten, sind obligatorisch sowohl für **Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie für Berufskrankheiten** versichert. Bei kleinen oder sehr unregelmässigen Pensen (weniger als 8 Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber) gibt es keinen gesetzlichen Versicherungsschutz für Nichtbetriebsunfälle (aber für Unfälle auf dem Arbeitsweg, [Art. 7 Abs. 2 UVG](#), [Art. 13 UVV](#)).

Ein Versicherungspflichtigkeitsanspruch besteht nur für Arbeitsverhältnisse mit einem AHV-Jahreslohn bei einem Arbeitgeber von aktuell mindestens CHF 21'510.-* ([Art. 8 BVG](#), [Art. 3a BVV2](#)). Übersteigen mehrere Jahreslöhne bei jedem einzelnen von mehreren

Arbeitgebern die erwähnte Grenze, muss vereinbart werden, bei welchem Arbeitgeber die Versicherung abzuschliessen ist (vgl. [auch Art. 46 BVG](#)).

Grundsätzlich sind **geringfügige Löhne** bis CHF 2'300.- im Jahr gemäss Art. 34d AHVV nur auf Verlangen des Arbeitnehmers **AHV/IV/EO**-abrechnungspflichtig. Eine Ausnahme gilt für Arbeitnehmer in der Hausdienst-Arbeit (Raumpfleger, Hauswarte, Kinderbetreuer usw.) sowie Gehälter von Tanz- und Theaterproduzenten, Orchestern, Phono- und Audiovisions-Produzenten, Radio und Fernsehen sowie von Schulen im künstlerischen Bereich. Diese sind mit wenigen Ausnahmen immer abzurechnen.

Quelle: Tonia Villiger, Der Teilzeitarbeitsvertrag, in: Schweizer Vertragshandbuch, Musterverträge für die Praxis, hrsg. von Böhringer/Kasper Lehne/ Probst, 2018, mit Verweisen.

*neue Ansätze per 1. Januar 2022 beachten