



Fragen zur Mehrfachbeschäftigung

Arbeiten Mitarbeitende an zwei oder mehreren Arbeitsorten Teilzeit, stellt sich immer wieder die Frage, wie viel solche Mitarbeitende insgesamt während einer Woche arbeiten dürfen. Welches ist die Höchstarbeitszeit und wie kann diese eingehalten werden?

■ Von Leena Kriegers-Tejura

Eine Mehrfachbeschäftigung kann nicht nur bei Teilzeitanstellungen vorliegen, sondern auch bei einem Vollzeitpensum mit einer Nebenbeschäftigung. Neben der Höchstarbeitszeitproblematik gemäss Arbeitsgesetz gibt es aber auch noch weitere Themen (versicherungsrechtliche Aspekte, Konkurrenzverbote, Ferien, freie Zeit etc.), die man bei Mehrfachbeschäftigten diskutieren kann. In diesem Artikel sollen einige Aspekte dazu beleuchtet werden, wobei kein Anspruch auf Vollständigkeit gestellt wird.

Arbeitszeit und Entschädigung von Mehrstunden

Als Ausgangslage nehmen wir folgendes Beispiel: Sandra arbeitet bei der A-AG als Buchhalterin mit einem Pensum von 50 Prozent und mit einer Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche. Daneben hat sie einen Zweitjob bei der B-AG, ebenfalls als Buchhalterin, mit einem gleichen Pensum (50 Prozent und 20 Stunden pro Woche). Für die A-AG muss sie in einer Woche fünf Stunden mehr arbeiten. Für die B-AG muss sie in der gleichen Woche noch sechs Stunden zusätzlich arbeiten. Gehen wir zudem davon aus, dass für Sandra gemäss Arbeitsgesetz die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden gilt. Wie ist sie bei welchem Arbeitgeber für die Mehrstunden zu entschädigen?

Eine Mehrfachbeschäftigung ist grundsätzlich erlaubt (s. auch Merkblatt SECO, zu finden unter www.admin.ch). Dem Merkblatt ist zu entnehmen, dass der bzw. die Arbeitgeber dafür verantwortlich sind, die arbeitsgesetzlichen Bestimmungen einzuhalten. Allfällige Konfliktsituationen mit dem Arbeitsgesetz sind zu beseitigen. Die Arbeitgeber haben dabei erhöhten Kontrollanforderungen zu genügen. Insbesondere trifft dies auf den zweiten Arbeitgeber zu, der einen Arbeitnehmer in einem Teilzeitpensum anstellt. Das scheint in

der Praxis nicht unproblematisch, denn oftmals wissen die Arbeitgeber gar nicht, dass ihr Arbeitnehmer noch eine weitere Stelle hat. Ein Teil der Lehre vertritt deshalb die Auffassung, der Arbeitnehmer habe eine **Mitteilungspflicht** gegenüber dem Arbeitgeber. Wenn diese Pflicht verletzt wird, könne das zu einer Schadenersatzpflicht des Arbeitnehmers aus Vertragsverletzung führen, und der Arbeitgeber könne allfällige Ansprüche des Arbeitnehmers, z.B. auf Überzeitzuschlag, mit seinem Schadenersatzanspruch verrechnen.

Um solche Prozesse zu vermeiden, ist aus praktischer Sicht zu empfehlen, dass der Arbeitgeber mit jedem Arbeitnehmer, den er Teilzeit anstellt, klärt, ob dieser noch bei einem anderen Arbeitgeber angestellt ist und, wenn ja, welches Pensum vereinbart wurde. Andererseits ist jeder angestellten Person zu empfehlen, ihre Arbeitgeber aktiv über weitere Arbeitsstellen zu informieren. Das gilt nicht nur bei Teilzeitbeschäftigten, sondern auch bei Arbeitnehmern, die einen Vollzeitjob haben und noch eine Nebentätigkeit ausüben. Mit diesem Informationsfluss können einige Probleme vermieden werden. Ohne die Kenntnis über die Mehrfachbeschäftigung ist der Arbeitgeber gar nicht in der Lage festzustellen, ob er das Arbeitsgesetz missachtet oder nicht. Sinnvoll ist bei Teilzeitangestellten zudem eine Regelung im Arbeitsvertrag, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich über Änderungen seiner anderweitigen Beschäftigung(en) zu informieren hat.

Mit Bezug auf die Entschädigung der Mehrstunden ist nun Folgendes zu beachten: Im konkret geschilderten Fall ist die Ausgangslage so, dass bei keinem Arbeitgeber die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten wird. Nur wenn man beide Arbeitsverhältnisse gemeinsam anschaut, kommt man insge-

samt auf eine Stundenzahl von 51 Stunden die Woche, und damit wurde die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten. Überzeitstunden sind nur unter den Voraussetzungen von Art. 12 des Arbeitsgesetzes möglich (z.B. wegen Dringlichkeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges, Höchstgrenze von zwei Stunden pro Tag etc.). Zudem ist zu beachten, dass Art. 13 Arbeitsgesetz vorsieht, dass im Grundsatz für Überzeitarbeit ein Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent auszurichten ist. Die Regeln des Arbeitsgesetzes sind zwingend und können nicht beliebig durch die Parteien abgeändert werden. Im erwähnten Beispiel könnten demnach Lohnzuschläge zur Diskussion stehen. Und es stellt sich die Frage, welche Arbeitgeberin (A-AG oder B-AG) diesen Zuschlag bezahlen müsste. Um diese Fragen beantworten zu können, müsste man in der Praxis den Sachverhalt genau prüfen. Eine Möglichkeit wäre es, die Überzeitstunden dem Arbeitgeber zuzuordnen, der sie verursacht hat, sofern man das überhaupt feststellen kann.

Konkurrenzierung

Darf ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer verbieten, bei einem anderen Arbeitgeber tätig zu sein? Wenn ein Arbeitnehmer eine 50-Prozent-Stelle hat (aus welchen Gründen auch immer) und darauf angewiesen ist, eine andere Stelle anzunehmen, dann darf der Arbeitgeber die Zustimmung nicht verweigern, es sei denn, es gäbe einen sachlich gerechtfertigten Grund. Wann liegen gewichtige Gründe vor, welche es erlauben würden, eine Zweitstelle bzw. eine bestimmte Zweitstelle zu verbieten?

Der Arbeitnehmer darf bekanntlich den Arbeitgeber nicht konkurrenzieren. Darf deshalb der Arbeitgeber eine Zweitstelle in der gleichen Branche mit der Begründung verbieten, das sei eine konkurrenzierende Tätigkeit (wenn zum Beispiel eine Buchhalterin eine 50-Prozent-Stelle innehat und an einem anderen Ort ebenfalls 50 Prozent als Buchhalterin arbeiten möchte)? Art. 321a Abs. 3 OR führt aus, dass während der Dauer des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten darf, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt. Auch hier gibt es diverse Ansichten und Lehrmeinungen, ob das der Fall ist.

Die eine Lehrmeinung äussert sich wie folgt: «Eingeschränkt kann das Konkurrenzverbot bei der Teilzeitarbeit sein: Geht ein Arbeitgeber ein Teilzeitarbeitsverhältnis ein, bei dem er nach den Umständen damit rechnen muss, dass der Arbeitnehmer auch bei der Konkurrenz arbeitet, stimmt er [der Arbeitgeber] einer Einschränkung von Absatz 3 stillschweigend zu, was allerdings nur dann angenommen werden kann, wenn ein wesentlicher Interessenkonflikt ausgeschlossen werden kann.» (Vgl. Praxiskommentar Streiff/von Kaenel/Rudolf in N 10 zu Art. 321a OR).

Eine andere Lehrmeinung vertritt, was folgt: «Das Verbot entgeltlicher Konkurrenztaetigkeit muss nun grundsätzlich auch für Teilzeitarbeitnehmer zur Anwendung kommen. Allerdings kann auch hier der Arbeitgeber der Nebentätigkeit zustimmen. Denn Art. 321a Abs. 3 OR ist dispositiver Natur, kann also durch Einzelarbeitsvertrag abgeändert werden. Die Frage ist nur, wie hohe Anforderungen an diese Einwilligung gestellt werden sollen. Gewiss wird man nicht eine ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers voraussetzen können. Andererseits darf nicht aus der Natur des Teilzeitarbeitsverhältnisses allein geschlossen werden, der Arbeitgeber müsse mit Konkurrenzierung rechnen.» (Jean-Fritz Stöckli, Rechtsfragen der Mehrfachbeschäftigung des Arbeitnehmers, in SJZ 87/1991, S. 258 ff.).

Am besten ist es somit, wenn die Parteien offen miteinander kommunizieren und die Parameter der Arbeitsverhältnisse zu Beginn festlegen.

Zumutbarkeit von Überstunden

Gemäss Art. 312c OR ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet, falls er sie zu leisten vermag und es ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Die Kernfrage bei Mehrfachbeschäftigten ist, ob die Leistung der Überstunden für den Arbeitnehmer überhaupt zumutbar ist. Die Mehrfachbeschäftigung und Überstunden werden regelmässig miteinander kollidieren. Der Arbeitnehmer hat nicht nur die Pflicht aus Art. 321c OR gegenüber dem einen Arbeitgeber, sondern auch gegenüber einem weiteren Arbeitgeber, die Pflicht, die Arbeit zeitlich richtig zu erbringen. So ist es denkbar, dass der Arbeitnehmer sich von der Leistung von

Überstunden befreien kann, indem er auf die Unzumutbarkeit plädiert. Letztlich wird immer eine Einzelfallbeurteilung nötig sein.

Wenn die Parteien zu Beginn eine Mitteilungspflicht vereinbart haben, sollte das Problem etwas entschärft sein. Zumindest ist es dem Arbeitnehmer dann eher möglich, sich auf die Unzumutbarkeit zu berufen, wenn von Anfang an klar war, dass er auch andernorts arbeitet und eben keine Möglichkeit haben wird, Überstunden zu leisten.

Ferien

Gemäss Art. 329c Abs. 2 OR hat der Arbeitgeber das Recht, den Zeitpunkt der Ferien festzulegen. Er hat dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Bei Mehrfachbeschäftigung hiesse das nun, dass der Arbeitgeber bei der Ferienplanung auch die Ferienplanung des anderen Arbeitgebers miteinzubeziehen hat. Dies wiederum ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber überhaupt über eine anderweitige Stelle informiert ist. Ob die Koordination allerdings praktikabel ist, ist eine andere Frage.

Wenn in zwei Betrieben Betriebsferien zu anderen Zeiten angeordnet werden, kann das ebenfalls zu Problemen führen. In solchen Fällen muss eine Einzelfallregelung zwischen den beteiligten Parteien gefunden werden.

Leistungsansprüche aus UVG

Gemäss Art. 7 Abs. 2 UVG gelten für Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitsdauer das vom Bundesrat festzusetzende Mindestmass nicht erreicht, Unfälle auf dem Arbeitsweg als Berufsunfälle. Der Bundesrat hat diese Mindestdauer auf acht Stunden pro Woche festgesetzt (Art. 13 UVV). In BGE 139 V 148 erörterte das Bundesgericht, man habe mit dieser Bestimmung erreichen wollen, dass Mehrfachbeschäftigte den gleichen Versicherungsschutz haben wie Arbeitnehmer, welche nur für einen Arbeitgeber arbeiten.

Berechnungsgrundlage Taggeld

Weiter stellte sich im zitierten BGE die Frage, wie der versicherte Verdienst für das Taggeld zu bemessen war. Die Arbeitnehmerin war bei einem Spitex-Verein mit einem wöchentlichen Pensum von 13,36 Stunden angestellt und war gegen die Folgen von Berufs- und Nicht-

berufsunfall versichert. Daneben war sie in einem Privathaushalt drei Stunden die Woche beschäftigt und war für die Folgen von Berufsunfällen versichert. Auf dem Weg von ihrer Arbeitsstelle beim Spitex-Verein nach Hause verunfallte sie mit dem Velo. Die Helsana Versicherung erbrachte Versicherungsleistungen und berechnete die Taggelder nur aufgrund des Lohnes bei der Spitex. Streitpunkt war vorliegend, ob der Gesamtlohn für die Berechnung der Versicherungsleistungen heranzuziehen war. Das Bundesgericht prüfte die massgebenden Bestimmungen und kam zum Schluss, es müsse der Gesamtlohn betrachtet werden. Ziel sei es gewesen, Mehrfachbeschäftigten einen umfassenden Versicherungsschutz zu gewähren, was bei Ausserachtlassung eines Verdienstes nicht der Fall wäre.

BVG

Bei Mehrfachbeschäftigten ist es denkbar, dass der Lohn bei den einzelnen Arbeitgebern nicht den Betrag des BVG-Obligatoriums erreicht. Dieses liegt heute bei CHF 21 150.–. Wenn jedoch die Summe der Einkünfte eines Arbeitnehmers über diesem Wert liegt, könnte sich der Arbeitnehmer allenfalls der Pensionskasse eines Arbeitgebers anschliessen. Diese Möglichkeit muss im Einzelfall geklärt werden. Wenn diese Möglichkeit nicht offensteht, könnte sich der Arbeitnehmer der Stiftung Auffangeinrichtung BVG anschliessen (<http://www.chaeis.net>).

Fazit

Im Themenkreis der Mehrfachbeschäftigung sind verschiedene Bereiche eines Arbeitsverhältnisses betroffen. Dies kann zu Konflikten führen, wenn nicht offengelegt ist, dass ein Arbeitnehmer an mehreren Orten angestellt ist oder neben einem Vollzeitpensum einer Nebentätigkeit nachgeht. Der Kommunikation zwischen den Vertragsparteien kommt deshalb eine grosse Bedeutung zu. Damit lassen sich zwar nicht alle Probleme, die sich stellen können, aus der Welt schaffen, viele Unklarheiten können aber beseitigt werden.



AUTORIN

Leena Kriegers-Tejura ist selbstständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Morad, Bürgi & Partner. Sie ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Fachvorsteherin Arbeitsrecht für eidg. Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources.