

## Rechtliche Aspekte von Arbeitszeitmodellen

# Regelmässige Teilzeitarbeit und Jobsharing

Seit Jahren wächst die Zahl der Teilzeitangestellten in der Schweiz ständig an. In der Praxis sind es oft Frauen, welche Teilzeit arbeiten, aber lange ist diese Sparte nicht mehr nur auf Frauen beschränkt. Leitende Positionen sind auch heute noch selten in Teilzeitarbeit möglich. Angesichts brachliegender Kompetenzen vor allem weiblicher Personen sowie der Anzahl der Männer, die vermehrt Teilzeit arbeiten möchten, bietet das Arbeitszeitmodell «Jobsharing» eine gute Alternative. Im folgenden Beitrag werden ausgewählte praxisrelevante Aspekte diskutiert.

Von Leena Kriegers-Tejura

### Rechtliche Grundlagen

Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich Arbeitnehmer mit den gleichen Rechten und Pflichten wie das Vollzeitpersonal. Das Obligationenrecht (OR) macht keine Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitangestellten. In der Praxis zeigt sich dennoch, dass Teilzeitbeschäftigte in diversen Belangen Nachteile haben können, so etwa bei Aufstiegschancen oder bei der betrieblichen Altersvorsorge.

Die Teilzeitarbeit kann in diversen Formen erfolgen: Als regelmässige Teilzeitarbeit, Arbeit im Stundenlohn, Arbeit auf Abruf, Mehrfachbeschäftigung oder als Jobsharing. Dieser Artikel beschränkt sich auf die Formen der regelmässigen Teilzeitarbeit und das Jobsharing.

Einen Anspruch auf Teilzeitarbeit gibt es gemäss schweizerischem Recht nicht. Dies ist eine Verhandlungssache, und es steht Unternehmen frei, Teilzeitpensum einzuführen oder nicht. So besteht auch kein Anspruch, ein Vollzeitpensum zu reduzieren, z.B. nach einer Schwangerschaft.

### Regelmässige Teilzeitarbeit: Einige Fallstricke aus der Praxis

#### a) Allgemeines

Gemäss dem Bundesamt für Statistik wird von **Teilzeiterwerbstätigkeit** gesprochen, wenn ein Beschäftigungsgrad von weniger als 90% vorliegt, ausgehend von

der normalen betrieblichen Arbeitszeit. Oft wird diese Teilzeitarbeit im Monatslohn bezahlt; möglich ist es auch, die Arbeit im Stundenlohn abzugelten. Ausser dem kleineren Pensum unterscheidet sich die regelmässige Teilzeitarbeit nicht grundsätzlich vom Vollzeitpensum. Ein Teilzeitmitarbeiter hat die gleichen Rechte und Pflichten, einfach auf das entsprechende Pensum reduziert.

#### b) Ferien

Art. 329a OR regelt, dass Arbeitnehmer Anspruch auf Ferien haben. Ab dem 20. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch mindestens vier Wochen pro Jahr, was bei einem Vollzeitpensum 20 Ferientagen entspricht. Diese Regelung gilt auch für Teilzeitangestellte. Jemand, der 50% arbeitet, hat entsprechend dem Pensum einen reduzierten Ferienanspruch, also einen Anspruch von 10 Ferientagen.

#### c) Ferienlohn

Die Teilzeitangestellten haben nicht nur Ferien zugute, sondern diese Ferientage sind auch zu entschädigen, wie bei einem Vollzeitangestellten. Wenn jemand 50% arbeitet, kann er vier Wochen in die Ferien gehen, und in dieser Zeit ist der Lohn ordentlich weiterzubezahlen.

In der Praxis wird oft der Ferienlohn bei Teilzeitangestellten, vor allem jenen, die im Stundenlohn angestellt sind, im Lohn bereits abgegolten. D.h., Arbeitgeber bezahlen den Arbeitnehmern bei einem Ferienanspruch von vier Wochen pro Jahr

8,33% bereits mit dem Lohn aus; während den Ferien erhalten diese Arbeitnehmer somit keinen Ferienlohn. Diese Praxis ist sehr weit verbreitet, ist aber risikobehaftet. Es gilt nämlich zu beachten, dass die Auszahlung des Ferienlohnes gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung grundsätzlich nur dann zulässig ist, wenn ein **klares unregelmässiges Teilzeitarbeitsverhältnis** vorliegt. Bei Missachtung dieses absolut zwingenden Ferienabgeltverbotes besteht die Gefahr einer Doppelzahlung, d.h., der Arbeitgeber muss bereits abgegoltene Ferien am Ende des Arbeitsverhältnisses erneut bezahlen, sofern das vom Arbeitnehmer eingeklagt wird. Pflicht ist zusätzlich, dass der auf die Ferien entfallende Lohnzuschlag sowohl im Arbeitsvertrag als auch auf jeder Lohnabrechnung separat ausgewiesen wird. Ein Vermerk, dass der Ferienlohn inklusive sei, ist nicht zulässig. Arbeitet jemand regelmässig (unabhängig davon, ob im Monatslohn oder im Stundenlohn entschädigt), ist gemäss Praxis die Auszahlung des Ferienlohnes nicht rechtens.

#### d) Feiertage

Arbeitnehmer im Monatslohn haben einen Anspruch auf Entschädigung, wenn ein Feiertag in die übliche Arbeitszeit fällt: Arbeitet die Person üblicherweise am Montag, so ist der Pfingstmontag ein zu entschädigender Feiertag, d.h., die nicht geleisteten Stunden müssen nicht nachgeholt werden. Bestehen bei Teilzeitarbeitnehmern fixe Einsatzstage,



*In der Praxis wird oft der Ferienlohn bei Teilzeitangestellten, vor allem jenen, die im Stundenlohn angestellt sind, im Lohn bereits abgegolten. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist dies aber grundsätzlich nur dann zulässig, wenn ein klares unregelmässiges Teilzeitarbeitsverhältnis vorliegt.*

werden Feiertage, die auf einen normalerweise arbeitsfreien Tag fallen, nicht entschädigt. Auf übliche Arbeitstage fallende Feiertage werden dafür im Umfang der an diesem Wochentag eigentlich zu leistenden Arbeitszeit entschädigt. Ist ein Arbeitnehmer unregelmässig tätig, ist der Lohn für den Feiertag im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad auszuzahlen resp. eine entsprechende Zeitgutschrift vorzunehmen.

Bei Mitarbeitenden im Stundenlohn besteht jedoch nur ein Anspruch, wenn die-

ser vertraglich vereinbart wurde, weshalb der Einzelarbeitsvertrag die im Betrieb geltenden Feiertage festhalten sollte.

#### **e) Arzttermine**

Teilzeitarbeitnehmer werden oft aufgefordert, Arztbesuche ausserhalb ihrer Arbeitszeit zu buchen. Das ist erlaubt. Arbeitnehmer haben eine Treue- und Sorgfaltspflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Daraus kann abgeleitet werden, dass Arbeitnehmer ihre Absenzen möglichst beschränken müssen. Wenn im Einzelfall der Termin nicht anders gelegt

werden kann, hat der Arbeitgeber das zu akzeptieren, und der Arbeitnehmer kann die Zeit freinehmen, um den Arzt aufzusuchen. Ob diese Zeit bezahlt ist, ist allerdings eine andere Frage. Teilzeitangestellte im Monatslohn dürften den Lohn regelmässig weiter erhalten; solche im Stundenlohn werden regelmässig nicht entschädigt.

#### **f) Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit**

Auch Teilzeitangestellte haben Anspruch auf eine Lohnfortzahlung, wenn sie ar-

HR-Prozesse  
optimieren?  
fidevision, der  
Abacus Gold Partner  
Ihres Vertrauens.

[www.fidevision.ch](http://www.fidevision.ch)

 **ABACUS**  
Gold Partner

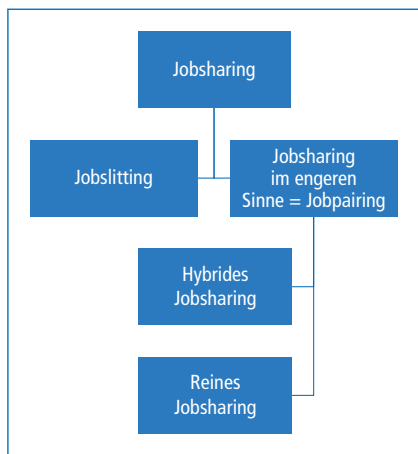
  
Betriebswirtschaftliche Lösungen

beitsunfähig sind. Sobald das unbefristete Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat, besteht auch bei Teilzeitarbeitenden eine Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a Abs. 1 OR. Dabei ist es unerheblich, ob sie im Stunden- oder Monatslohn angestellt sind. Hat ein Betrieb eine Krankentaggeldversicherung, ergeben sich die Voraussetzungen der Lohnfortzahlung aus den entsprechenden Versicherungsbedingungen.

## Jobsharing<sup>1</sup>

### a) Definitionen

In der Praxis wird der Begriff Jobsharing wie folgt gegliedert:



Der Begriff **Jobsharing** bezieht sich auf eine Vollzeitstelle, die von zwei oder mehreren Arbeitnehmern mit voneinander abhängigen Aufgaben und gemeinsamer Verantwortlichkeit geteilt wird. Der Begriff **Topsharing** steht für Jobsharing in Positionen mit hoher Verantwortung, welche auch Mitarbeiterführung einschliesst.

**Jobsplitting** bezieht sich auf Arbeitsstellen, die in Halbzeitstellen aufteilbar sind, wobei sich die Arbeitnehmer die Arbeit nach persönlichen Interessen aufteilen. Im Unterschied zum Jobpairing tragen die Arbeitnehmer individuell Verantwortung für den jeweiligen Teil der Aufgabe. Es handelt sich hier um unabhängige Teilzeitstellen; es bestehen mehrere Teilzeitverträge unabhängig voneinander.

Bei **Jobpairing** ist die gemeinsame Planung und Ausführung der Arbeit gemeint. Das setzt ein enges Miteinander der Arbeitnehmer voraus, und die Arbeit-

nehmer sind untereinander austauschbar. Die Vertretungspflicht des einen gegenüber dem anderen Arbeitnehmer ist hier wesentlich.

Beim **hybriden Jobsharing** hat der Arbeitgeber mit zwei oder mehreren Arbeitnehmern separate Teilzeitarbeitsverträge. Hier werden in der Praxis die Dossiers informell aufgeteilt, wobei einige Aufgaben voll austauschbar sind und die Arbeitnehmer gemeinsam die Verantwortung tragen.

Das **reine Jobsharing** hingegen zeichnet sich dadurch aus, dass ein Arbeitgeber mit zwei oder mehreren Arbeitnehmern mit einem einzigen Arbeitsvertrag verbunden ist. Die Arbeitnehmer schliessen sich zu einem Team zusammen (regelmässig eine einfache Gesellschaft), und die Arbeitnehmer sind gemeinsam für die Einhaltung des Vertrags verantwortlich. Hier sind die Arbeitnehmer vollkommen austauschbar und jeder ist für sämtliche Aufgaben zuständig und verantwortlich.

### b) Rechtsgrundlagen

Es gibt keine spezielle gesetzliche Regelung in der Schweiz für Jobsharing. Insofern sind die Regeln des OR anwendbar. Massgebend sind insbesondere auch die vertraglichen Regelungen zum Jobsharing.

### c) Vertretungspflicht

Es macht Sinn, die interne Aufteilung und die Arbeitsorganisation genau zu regeln. Es ist in der Lehre umstritten, ob im Jobsharing immer eine Vertretungspflicht gegeben ist, weshalb es empfehlenswert ist, diese vertraglich vorzusehen. Es sollte demnach geregelt werden, inwiefern ein Arbeitnehmer den anderen zu vertreten hat (z.B. bei Ferien, Krankheit, Militär etc.).

### d) Ferien

Beim Jobsharing ist oft die Idee, dass der eine Arbeitnehmer den anderen in den Ferien vertritt. Diese Vertretung sollte im Arbeitsvertrag geregelt werden. Der Vertrag sollte insbesondere auch regeln, dass nicht beide Arbeitnehmer gleichzeitig in die Ferien verreisen können. Auch im Jobsharing steht jedem Arbeitnehmer der gesetzliche Ferienanspruch von mindestens vier Wochen zu.

## SEMINARTIPP

### Kostspielige Arbeitsrechtsprozesse und Streitigkeiten vermeiden

Heikle Fallstricke im Arbeitsrecht kennen und hohe Nachzahlungen verhindern

- Donnerstag, 14. April 2022
- Donnerstag, 15. September 2022

Seminarleitung: Leena Kriegers-Tejura  
Zentrum für Weiterbildung Uni Zürich

Anmeldung und weitere Infos:  
[www.praxisseminare.ch](http://www.praxisseminare.ch)

### e) Ausscheiden eines Jobsharing-Partners

Ob ein Jobsharing-Vertrag einzeln oder nur gemeinsam gekündigt werden kann, ist eine Frage, die vertraglich geregelt werden sollte. Da es keine speziellen gesetzlichen Bestimmungen gibt, sollten solche Fragen möglichst im Vertrag berücksichtigt werden. Ausgehend von den Grundlagen kann Folgendes festgehalten werden: Grundsätzlich gilt beim *Jobsplitting*, dass je einzeln ordentlich gekündigt werden kann; beim *reinen Jobsharing* kann den Arbeitnehmern nur gemeinsam ordentlich gekündigt werden. Beim *hybriden Jobsharing* ist sich die Lehre nicht einig, ob einzelne Kündigungen oder nur gemeinsame Kündigungen möglich sind. Auch das spricht dafür, diese Frage im Vertrag zu regeln.

Wenn ein Jobsharer das Arbeitsverhältnis kündigt, stellt sich die Frage des Schicksals des anderen Jobsharers. Falls der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem verbleibenden Jobsharer nicht weiterführen kann/will, ist er berechtigt, diesem ordentlich zu kündigen. Möglich ist es, vertraglich zu regeln, was in solchen Fällen passieren wird.

#### Fussnote

<sup>1</sup> Isabelle Wildhaber, Thomas Geiser, Arbeitsrechtliche Fallstricke beim Jobsharing, ARV 2016, S. 1–9.



**Leena Kriegers-Tejura** ist selbstständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Morad, Bürgi & Partner. Sie ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Dozentin/Expertin bei Hochschulen, Höheren Fachschulen und Erwachsenenbildungsinstituten.