

Wer Teilzeit arbeitet, ist immer wieder mit Fragen konfrontiert. Der vpod liefert Ihnen die wichtigsten Antworten.

Unsere Mitglieder beraten wir kostenlos und individuell. Es lohnt sich also, dem vpod beizutreten!

Weitere Informationen finden Sie unter www.vpod.ch



Teilzeitarbeit

**die wichtigsten Antworten
zu Fragen rund um die Teilzeitarbeit**



vpod
Postfach
8036 Zürich
Telefon 044 266 52 52
E-mail vpod@vpod-ssp.ch
www.vpod.ch

pensums. Sieht der Arbeitgeber eine bessere Regelung vor (z.B. 100% des Lohnes während 16 Wochen), sollte diese auch für Teilzeitangestellte gültig sein.

Krankheit während der Schwangerschaft ist kein Grund, den Mutterschaftsurlaub oder den ordentlichen Urlaub zu kürzen. Erst wenn die Absenz wegen Krankheit mehr als zwei Monate dauert, können die Ferien (aber nicht der Mutterschaftsurlaub!) für jeden weiteren vollen Absenzmonat um ein Zwölftel gekürzt werden.

Nachtarbeit

Nachtarbeit belastet den menschlichen Organismus mehr als Tagesarbeit. Das Gesetz schreibt deshalb vor:

- Wer regelmässig nachts arbeitet, hat nach Arbeitsgesetz Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10% auf die Nachtstunden im Zeitraum 23.00 bis 06.00 Uhr. „Regelmässig“ heisst: Wer in einem Kalenderjahr mindestens 25 Nachteinsätze leistet, hat Anspruch auf diesen Nachtzeitzuschlag.
- Wer weniger als 25 Nachteinsätze leistet, hat Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25%.
- In verschiedenen Betrieben haben wir erreicht, dass anstelle der gesetzlich vorgeschriebenen 10% ein Zuschlag von 20% gewährt wird. Das muss auch für Teilzeitbeschäftigte gelten.

In den meisten Branchen gibt es aber unabhängig vom gesetzlichen Zuschlag auch eine Nachtzulage in Franken. Teilzeitbeschäftigte sollen die den gleichen Zulagen Nachtzuschlag bekommen wie Vollzeitbeschäftigte.

Pensionskasse

Das BVG (Gesetz über die berufliche Vorsorge) ist leider schlecht konstruiert: In der Pensionskasse wird nur versichert, wer mehr verdient als der so genannte „Koordinationsabzug“ (das sind ab 2005 rund 20'000 Franken). Dabei muss nur der Einkommensteil versichert werden, der über dem Koordinationsabzug liegt (= „koordinierter Lohn“). Bei einem Einkommen von 70'000 Franken werden also 50'000 in der Pensionskasse versichert, bei einem Einkommen von 35'000 hingegen nur 15'000.

- Wir verlangen deshalb, dass der Koordinationsabzug im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad festgelegt wird. Bei einem Beschäftigungsgrad von 50% müsste also der Koordinationsabzug 10'000 Franken betragen.
- **Variante:** Es wird nicht nur der „koordinierte“, sondern der ganze Lohn versichert.

Arbeitspensum

Offt ist das Arbeitspensum im Arbeitsvertrag nicht klar definiert. Wenn dies auch dem Wunsch der Arbeitnehmerin entspricht, ist nichts dagegen einzuwenden. Wenn hingegen daraus Arbeit auf Abruf entsteht, so werden das Risiko und die Kosten des schwankenden Arbeitsanfalls auf die Arbeitnehmerin abgeschoben: Wenn weniger Arbeit anfällt, bleibt so die Arbeitnehmerin ohne Lohn länger zu Hause.

- Das Arbeitspensum sollte im Arbeitsvertrag geregelt werden.
- In jedem Fall sollte ein Mindestpensum vereinbart werden.
- Soweit möglich sollte die Einsatzplanung monatlich und mindestens zwei Wochen im Voraus erfolgen, keine Arbeit auf Abruf.
- Überstundenzuschläge sollen bei Überschreitung des arbeitsvertraglichen Pensums ausbezahlt werden.

Lohn

Teilzeitbeschäftigte sollen lohnmässig gleich behandelt werden wie Vollzeitbeschäftigte. Das heisst, dass sie in die gleiche Lohnklasse eingereiht werden wie Vollzeitbeschäftigte und dass ihr Lohn in den gleichen Lohnschritten angepasst wird (Stufenanstieg wie Vollzeitbeschäftigte).

Erfolgt die Entlohnung im Stundenlohn, muss dieser aus dem Jahreslohn errechnet werden, den ein Vollzeitbeschäftigter in der gleichen Funktion erhält.

Berechnung: Stundenlohn = Jahreslohn [inkl. 13.] : Sollstunden.

Ist der 13. Monatslohn nicht im Jahreslohn enthalten, muss dieser mit einem Zuschlag von 1/12 (8,33%) abgegolten werden.

Ferien

Durch das OR sind in jedem Fall mindestens vier Wochen Ferien vorgeschrieben. Teilzeitbeschäftigte sollten aber gleich viel Ferien erhalten wie Vollzeitbeschäftigte.

- Grundsätzlich müssen die Ferien bezogen werden und dürfen nicht durch Geldleistungen abgegolten werden.
- Wenn eine Arbeitnehmerin nur vorübergehend während einer beschränkten Zeit beschäftigt wird, so erfolgt die Entlohnung oft im Stundenlohn. Bei nur vorübergehender Beschäftigung kann der Ferienanspruch mit einem Lohnzuschlag abgegolten werden. Bei 4 Wochen Ferien beträgt dieser 8,33%, bei 5 Wochen 10,64%, bei 6 Wochen 13,04%.
- Der Ferienzuschlag muss im Arbeitsvertrag und auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Ist dies nicht der Fall (auch wenn beispielsweise steht „alles inklusive“), kann der Ferienzuschlag zusätzlich eingefordert werden.

Feiertage

Von Gesetzes wegen ist nur der 1. August ein für alle bezahlter Feiertag. Die Handhabung der kantonalen gesetzlichen Feiertage richtet sich nach dem Arbeitsvertrag.

- Wie bei den Vollzeitbeschäftigten üblich, sollen auch Teilzeitbeschäftigte die Feiertage bezahlt erhalten. Dies kann auf verschiedene Arten geschehen:
- **Variante 1:** An jedem auf einen Werktag fallenden Feiertag wird den Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ein pro rata-Anspruch angerechnet. Wer zum Beispiel einen 40%-Arbeitsvertrag hat, bekommt am Pfingstmontag, am Karfreitag usw. 40% eines Feiertages angerechnet.
- **Variante 2:** Wer regelmässig nur an bestimmten Wochentagen arbeitet, erhält den vollen Feiertag angerechnet, wenn dieser auf einen Tag fällt, an dem normalerweise gearbeitet wird. Wer zum Beispiel mit einem 40%-Pensum jeweils nur am Montag und Dienstag arbeitet, bekommt an Auffahrt nichts, am Pfingstmontag hingegen den ganzen Tag angerechnet.
- **Variante 3:** Bei schwankenden, unregelmässigen Arbeitspensum kann es sinnvoll sein, wie bei den Ferien einen Lohnzuschlag vorzusehen: Beträgt der durchschnittliche Feiertagsanspruch (kantonal oder regional verschieden) beispielsweise 10 Tage, so berechnet sich der Zuschlagzuschlag für Ferien und Feiertage folgendermassen:

Bei 4 Wochen Ferien:

6 Wochen (Ferien+Feiertage) : 46 Arbeitswochen = 13,04%.

Bei 5 Wochen Ferien:

7 Wochen (Ferien+Feiertage) : 45 Arbeitswochen = 15,56%

Bei 6 Wochen Ferien:

8 Wochen (Ferien+Feiertage) : 44 Arbeitswochen = 18,18%

- Anstelle eines prozentualen Zuschlages kann dies auch bei der Festlegung des Stundenlohnes berücksichtigt werden: Dann muss der Stundenlohn errechnet werden, indem man den Jahreslohn durch die Anzahl Nettoarbeitsstunden eines Vollzeitbeschäftigten teilt (statt Jahreslohn durch Bruttostundenzahl).

Urlaub

Nach Gesetz hat der Arbeitgeber „die üblichen Stunden und Tage“ freizugeben. Das Gesetz regelt nicht im Detail, wie hoch der Anspruch im Einzelnen ist, sondern verweist darauf, was am Ort oder in der Branche üblich ist. Bei einem Todesfall in der Familie, bei einem Wohnungswechsel, bei Hochzeit usw. haben Teilzeitbeschäftigte ebenfalls Anspruch auf arbeitsfreie Tage, im gleichen Umfang wie die Vollzeitbeschäftigten im gleichen Betrieb. Der einzelne Tag wird im Verhältnis zum durchschnittlichen Beschäftigungsgrad angerechnet.

Lohn bei Krankheit

Bei Krankheit muss die Lohnfortzahlung wie bei Vollzeitbeschäftigten gehandhabt werden.

- Das gesetzliche Minimum gemäss OR sieht zwar eine Lohnfortzahlung nur für eine beschränkte Zeit vor. Im ersten Dienstjahr hätte man nur während der ersten drei Wochen der Krankheit einen Lohnanspruch, im zweiten Dienstjahr vier Wochen usw. In der Regel gilt bei den meisten Arbeitgebern für Vollzeitbeschäftigte aber eine bessere Regelung, zum Beispiel eine Lohnfortzahlung von 12 Monaten, oder es besteht eine Krankentaggeldversicherung, welche meistens für 720 Tage Leistungen erbringt. Teilzeitbeschäftigte müssen dabei grundsätzlich gleich behandelt werden.
- Die Lohnfortzahlung hat dabei dem tatsächlichen durchschnittlichen Arbeitspensum zu entsprechen, nicht nur dem arbeitsvertraglichen Pensum. Wenn also im Arbeitsvertrag steht, das Pensum sei zwei bis drei Arbeits-einsätze pro Monat, in der Realität war die Beschäftigung aber im Schnitt 40%, so ist im Krankheitsfall auch ein dem tatsächlichen Pensum entsprechender Lohn weiter zu zahlen. Dabei wird normalerweise der Durchschnitt der vergangenen 12 Monate berücksichtigt.

Mutterschaft

Seit 2005 gilt die Regelung, dass alle erwerbstätigen Mütter im Minimum Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen ab Niederkunft haben.

Die Mütter erhalten 80% ihres letzten Lohns in Form von Taggeldern, höchstens Fr. 172.- pro Tag. Der bezahlte Mutterschaftsurlaub steht allen Frauen zu, die in den letzten 9 Monaten vor der Geburt im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert waren, in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und zum Zeitpunkt der Geburt Arbeitnehmerin oder Selbständigerwerbende sind oder im Betrieb des Ehemannes einen Barlohn beziehen - unabhängig davon, ob sie hinterher weiter arbeiten oder nicht, und unabhängig von der Höhe ihres Arbeits-

Unfallversicherung

Alle Arbeitnehmenden müssen obligatorisch für Berufsunfälle (BU) versichert werden. Eine Versicherung für Nichtberufsunfälle (NBU) ist hingegen nur obligatorisch, wenn im Durchschnitt mindestens 8 Stunden pro Woche gearbeitet werden – ist dies der Fall kann man in der Krankenkasse die Unfalldeckung ausschliessen. Bei tieferem Beschäftigungsgrad müssen die Arbeitnehmenden in der Krankenkasse die Unfalldeckung einschliessen.

Prämien: Die BU-Prämie muss die Firma bezahlen. Viele Arbeitgeber übernehmen darüber hinaus freiwillig mindestens einen Teil der NBU-Prämie; selbstverständlich verlangen wir auch da Gleichbehandlung für Teilzeitbeschäftigte.

Kinderzulagen

Für Kinderzulagen gibt es keine gesamtschweizerischen Regelungen, jeder Kanton hat sein eigenes Kinderzulagengesetz. In der Regel wird die Kinderzulage entsprechend dem Beschäftigungsgrad ausbezahlt. Eine volle Zulage gibt es je nach Kanton ab 50%, 80% oder 100% Pensum. Wir fordern, dass generell eine ganze Kinderzulage ausgerichtet wird.