

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

AUFLAGE 368 004 / TEL. 044 248 40 41 / STELLEN@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

ARBEITSRECHT IN DER UNTERNEHMUNG – TEIL 46

Häufige Probleme bei Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist sehr verbreitet und kommt in verschiedenen Formen vor. Nachfolgend sollen einige heikle rechtliche Aspekte im Überblick dargestellt werden. *Von Rechtsanwältin lic. iur. Thomas M. Meyer (*)*

Gemäss Arbeitsmarktstatistik gehen derzeit schweizweit mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen und rund einer von sieben Männern einer Teilzeitarbeit nach. Obwohl die Teilzeitarbeit sehr verbreitet ist, enthalten die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) hierfür keine speziellen Regelungen, sondern Teilzeitarbeitsverhältnisse unterliegen grundsätzlich den gleichen Vorschriften wie Vollzeitarbeitsverhältnisse. Dennoch bestehen gewisse Besonderheiten.

Ferienregelung

Auch Teilzeitmitarbeitende haben Anspruch auf den gesetzlichen Ferienan-

spruch. Dieser beträgt gemäss Art. 329a OR bei Mitarbeitenden ab dem vollendeten 20. Altersjahr mindestens vier Wochen pro Jahr, was bei einem Vollzeitpensum 20 Ferientagen entspricht. Bei Teilzeitmitarbeitenden berechnet sich die Anzahl Ferientage entsprechend des Teilzeitgrades. Eine 40-jährige Mitarbeiterin, die in einem 60 % Arbeitspensum beschäftigt ist, hat somit Anspruch auf 12 Ferientage pro Jahr. Häufig sehen Arbeitsverträge von im Stundenlohn angestellten Teilzeitmitarbeitenden vor, dass der Ferienanspruch nicht in Natura gewährt, sondern in Form eines entsprechenden Lohnzuschlages mit dem Stundenlohn ausbezahlt wird. Eine solche Ferienabgeltung ist jedoch nur bei sehr unregelmässigen Arbeitsverhältnissen, wo die Berechnung des Ferienlohnes grosse Schwierigkeiten bereitet, zulässig. Im Weiteren setzt sie voraus, dass der auf die Ferien entfallende Lohnzuschlag sowohl im Arbeitsvertrag als auch in jeder einzelnen Lohnabrechnung separat ausgewiesen wird. Formulierungen wie «Ferienlohn inbegrif-

fen» genügen dabei nicht. Hinsichtlich der Frage, inwieweit Teilzeitmitarbeitenden auch ein bezahlter Feiertagsanspruch zusteht, ist von Bedeutung, auf welcher Basis die Anstellung erfolgt ist. Teilzeitangestellte, die im Wochen- oder Monatslohn angestellt sind, haben grundsätzlich ebenfalls Anspruch auf bezahlte Feiertage, sofern der Feiertag auf einen Tag fällt, der zur ordentlichen vertraglichen Arbeitszeit gehört. Die immer montags arbeitende Teilzeitangestellte hat somit Anspruch darauf, Pfingstmontag bezahlt frei zu erhalten, ohne diesen Feiertag nacharbeiten zu müssen. Bei Mitarbeitenden im Stundenlohn ist hin-



Thomas M. Meyer: «Auch Teilzeitmitarbeitende haben gesetzlichen Ferienanspruch.»

gegen keine Entschädigung für Feiertage geschuldet, sofern keine abweichende vertragliche Regelung getroffen wurde. Einzig der 1. August ist ebenfalls ein bezahlter Feiertag, sofern dieser auf einen Tag fällt, an dem üblicherweise gearbeitet worden wäre. Dies hat das Bundesgericht in einem neueren Urteil festgehalten.

Arbeitszeitprobleme

Teilzeitmitarbeitende sind häufig gleichzeitig für mehrere Arbeitgeber tätig. Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass eine solche Mehrfachbeschäftigung die im Arbeitsgesetz vorgeschriebene Höchstarbeitszeitgrenze von je nach Tätigkeit 45 bzw. 50 Wochenstunden gesamthaft nicht überschreiten darf. Da der Arbeitgeber für die Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften verantwortlich ist, hat er deshalb dafür zu sorgen, dass er von einer allfälligen Mehrfachbeschäftigung des Mitarbeiters Kenntnis erhält. Letzteren trifft diesbezüglich eine Mitteilungspflicht. Häufig stellt sich in der Praxis im Weiteren die Frage, wie geleistete Überstunden entschädigt werden müssen. Da Art. 321c OR auch auf Teilzeitarbeitsverhältnisse Anwendung findet, haben Teil-

zeitmitarbeitende ebenfalls einen Anspruch auf Auszahlung geleisteter Überstunden mit einem Lohnzuschlag von 25 %, sofern die Überstunden nicht durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden und nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist. Als Überstunden gelten dabei grundsätzlich die über das vertraglich vereinbarte Pensum hinaus geleisteten Mehrstunden. Arbeitet beispielsweise ein Mitarbeitender mit einem vertraglich vereinbarten Arbeitspensum von 10 Wochenstunden effektiv 15 Stunden, hat er Anspruch darauf, dass ihm diese fünf Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden, sofern keine Zeitkompensation erfolgt und nichts anderes schriftlich vereinbart wurde. Soll dieser Lohnzuschlag wegbedungen werden, ist deshalb seitens des Arbeitgebers darauf zu achten, dass dies klar schriftlich vereinbart wird.

Weitere heikle Aspekte

Zuweilen wird bei Teilzeitmitarbeitenden fälschlicherweise davon ausgegangen, es bestünde bei Arbeitsunfähigkeit keinerlei

(Fortsetzung auf der letzten Seite)

DIE LETZTE SEITE

› Employer Branding

Titel Titel Titel

› Aktuelle Bildungsangebote

Tagesseminar vom 26. März 2014

Infolge grosser Nachfrage wird das Tagesseminar «Arbeitsrecht in der Unternehmung» in Zürich ein drittes Mal durchgeführt. Behandelt werden aktuelle arbeitsrechtliche Themen, mit denen HR-Verantwortliche häufig konfrontiert sind. Infos / Anmeldung: Meyer & Wipf Rechtsanwälte, Zürich, Tel. 043 344 99 33, www.arbeitsrechtsberatung.ch

(Fortsetzung Leitartikel)

Anspruch auf Lohnfortzahlung. Diesbezüglich gilt jedoch, dass sich der entsprechende Lohnfortzahlungsanspruch ebenfalls nach den Bestimmungen von Art. 324a und Art. 324b OR richtet. Auch einem im Stundenlohn angestellten Teilzeitangestellten steht somit bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit ein entsprechender Anspruch auf Lohnfortzahlung zu. Im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit gilt es im Weiteren die Arbeit auf Abruf zu erwähnen. Hierbei handelt es sich um eine Arbeitsform, bei der die Arbeitszeit nicht zum Voraus bestimmt ist, sondern sich die Dauer und der Zeitpunkt des einzelnen Arbeitseinsatzes nach den Bedürfnissen des Arbeitgebers richtet. Da bei einem Arbeitsvertrag auf Abruf keine Zusage eines festen Arbeitspensums besteht, birgt diese Arbeitsform für den Mitarbeitenden ein erhebliches Risiko, da unklar ist, wie oft er tatsächlich abgerufen und somit eingesetzt wird. Dabei sind zwei verschiedene Formen von Arbeit auf Abruf zu unterscheiden, nämlich die echte und die unechte Arbeit auf Abruf. In der Praxis beinhaltet insbesondere die echte Arbeit auf Abruf heikle rechtliche Probleme, da diese im Gegensatz zur unechten Arbeit auf Abruf dem Mitarbeitenden kein Recht auf Ablehnung eines Einsatzes gewährt, sondern sich der Arbeitnehmer rufbereit zur Verfügung des Arbeitgebers halten und einem Abruf Folge leisten muss.

(*) Rechtsanwalt Thomas M. Meyer ist Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Partner in der Zürcher Anwaltskanzlei Meyer & Wipf und Veranstalter der Seminarreihe «Arbeitsrecht in der Unternehmung» (www.meyer-wipf.ch; th.meyer@meyer-wipf.ch).

EMPLOYER BRANDING

Viele Stories braucht der Brand

Geschichten vermitteln Wissen und schaffen Zusammenhalt. Daher hat sich Storytelling längst als eigenständige Disziplin in der Unternehmenskommunikation etabliert. Nun sollen Geschichten dazu beitragen, die Arbeitgebermarke zu schärfen. *Von Ivo Hajnal (*)*

Friedberg Clausen, Vorstandsvorsitzende der Clausen AG, hat ein Problem: Seine persönliche Sekretärin fällt nach einem Skiunfall aus – und Ersatz ist umgehend erforderlich. In einem Videoclip beschreibt Chef Clausen, Prototyp eines hyperaktiven Egozentrikers, seine Vorstellungen: Top-Aussehen, Oxford-Abschluss, zwölf Fremdsprachen, kein Wintersport...¹

Es war einmal eine freie Stelle ...

Nicht zuletzt deshalb ist er 2009 mit dem «Deutschen Wirtschaftsfilmpreis in Silber» prämiert worden. Wie sein Beispiel illustriert, erreichen Geschichten in und um das Arbeitsleben ihr Publikum – und halten inzwischen auch im Personalmarketing unter dem Etikett «Employer Storytelling» Einzug. Umso besser, wenn dies so spielerisch und natürlich erfolgt wie im Fall der Agentur Marcus Thomas aus dem amerikanischen Cleveland. Die Agentur suchte letztes Jahr Entwickler für digitale Projekte und wollte Kandidaten auf eine authentische Art gewinnen. Sie stattete deshalb einen Mitarbeiter mit einer kleinen Go-Kamera aus und liess

«Hi, I'm Andrew ...»

Ähnlich konsequent geht die Fluglinie Virgin Atlantic vor. Auf ihrer Karriereplattform spricht sie Jobkandidaten mit bebilderten Erzählungen von Mitarbeitenden an.³



Wer sich beispielsweise für eine Karriere als Pilot interessiert, dem erzählt Airbus-Pilot Andrew von seinem Werdegang. Ergänzt wird der frische Webauftritt durch einen witzigen Werbefilm, der Virgin-Mitarbeitende als Helden im Dienste der Fluggäste darstellt.⁴

Erzählen statt mitteilen!

All diese Beispiele von Employer Storytelling machen sich ein menschliches Grundbedürfnis zunutze: Wir lassen uns durch Geschichten gerne zu Augenzeugen und Mitwissern machen. Sachlichen Mitteilungen misstrauen wir hingegen. Darüber hinaus treten Geschichten oft sehr holzschnittartig auf und inszenieren daher die Kernbotschaft einer Marke besonders direkt. Gerade bei Arbeitnehmern aus der Generation Web trifft diese unmittelbare Geradlinigkeit den Zeitgeist.

Web-Geschichten...

Der Einstieg dieser Schilderung enthält gleich zwei zentrale Bestandteile einer guten Kurzgeschichte: Erstens ein bekanntes Muster beziehungsweise Stereotypen (nur der Chef redet, die Anwesenden ergiessen sich in Selbstlob); zweitens einen kleinen Plot im Sinne einer Verschwörungstheorie (die Anwesenden fragen den Bewerber aus). Es sind diese kleinen, oft wenig vorteilhaften Web-Geschichten, von denen die grösste Gefährdung für eine Arbeitgebermarke ausgeht. Allein aus diesem Grund ist es für Arbeitnehmer bereits heute unerlässlich, auf dem «Markt der Geschichten» präsent zu sein.

¹ <http://youtu.be/ts8fo7PzUFc>

² http://youtu.be/sm7s852_Uvo

³ <http://careersuk.virgin-atlantic.com/flying-in-the-fa>

(*) Ivo Hajnal präsidiert den Stiftungsrat der Schweizerischen Text Akademie. Er ist Professor für Sprachwissenschaft an der Universität Innsbruck. In der Text Akademie ist er für die wissenschaftliche Konzeption zuständig.

AKTUELLE BILDUNGSANGEBOTE

Info-Veranstaltung: Risikomanagement (MAS, DAS, CAS)

Modulare Weiterbildungsangebote zum Integrierten Risikomanagement auf Basis von ISO 31000:2009, dem Benchmark im RM.

Datum: Montag, 25. Juni 2012

Dauer: 17.15–18.15 Uhr

Ort: Technopark Winterthur

Infos: ZHAW Kompetenzzentrum für Sicherheits- und Risikomanagement

www.kst.zhaw.ch, Tel. 058 934 77 31



Neue Konzepte des VR-Managements

17. Durchführung des 6-tägigen VR-Programms 2012 mit Abschlusszertifikat.

Datum: Freitag, 24. August 2012

Dauer: 6 Abende

Ort: Konferenz Bli Hotel, Zürich

Infos: IFPM-HSG Center for Corporate Governance

www.ifpm.unizh.ch, Tel. 071 224 23 70

Notfall- und Krisenmanagement (ZLG/CAS)

Zertifikatslehrgang: Notfälle, Pandemien und Krisen erfolgreich managen durch professionelle Planung und Vorbereitung.

Datum: Mittwoch, 12. September 2012

Dauer: KW 37–40, 12x Mittwoch

Ort: ZHAW, 8400 Winterthur

Infos: ZHAW Kompetenzzentrum für Sicherheits- und Risikomanagement, www.kst.zhaw.ch, Tel. 058 934 77 30

Ein Master für die Umwelt

Möchten Sie sich als Spezialist/in für einen modernen Umweltschutz einsetzen? Dann sind Sie bei uns richtig.

Datum: Montag, 17. September 2012

Dauer: 2 Semester

Ort: Muttens, BL

Infos: MAS in Umwelttechnik und -management an der FHNW, Muttens, www.fhnw.ch/lifesciences, Tel. +41 61 467 42 42



Expertis/Expertis in nachhaltigem Management

Eine praxisorientierte Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte, die nachhaltige Ideen in die Tat umsetzen wollen.

Datum: Samstag, 27. Oktober 2012

Dauer: 3 Semester

Ort: AKAD Business, Zürich

Infos: AKAD Business, Infoabend ZH: 27.6.12, 18.00 Uhr www.akad.ch/business, Tel. 044 307 33 33

Detaillierte Informationen sind viele weitere Kurse ...

www.alpha-seminare.ch

