



Teilzeitarbeit

Geschätzte Leserin, geschätzter Leser

Arbeitgeber werden sich in Zukunft vermehrt mit der Thematik der Teilzeitarbeit auseinandersetzen müssen. Die gesellschaftlichen Herausforderungen der Demographie sowie die politische Unsicherheit nach der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative am 9. Februar diesen Jahres machen die noch bessere Nutzung des inländischen Potentials an Arbeitskräften wieder zum akuten Thema. Frauen und ältere Arbeitnehmende rücken noch stärker in den Fokus der Unternehmen. Wenn Arbeitgeber das Know-how der gut ausgebildeten und erfahrenen Arbeitskräfte an ihre Unternehmen binden möchten, kommen sie nicht umhin, über andere Modelle als das klassische Vollzeitverhältnis nachzudenken. Grundsätzlich gilt für die Teilzeitarbeit aus arbeitsvertraglicher Sicht dasselbe wie für eine Vollzeitbeschäftigung. Allerdings ergeben sich aus der zeitlichen Beschränkung gewisse Besonderheiten, denen Arbeitgeber Beachtung schenken müssen.

Wir wollen im vorliegenden Artikel aufzeigen, worauf Arbeitgeber achten sollten und die wichtigsten Punkte kurz ansprechen. Unter Teilzeitarbeit wird Verschiedenes verstanden. Das Gesetz (Art. 319 Abs. 2 OR) bezeichnet sie als «regelmässige stunden-, halbtage- oder tagesweise Arbeit», die Literatur als Arbeit, welche die betriebsübliche Arbeitszeit unterschreitet und das Bundesamt für Statistik spricht dann von Teilzeitarbeit, wenn der Beschäftigungsgrad weniger als 90% beträgt. Die Definition ist aber eher akademischer Natur und hat keinen praktischen Einfluss auf die folgenden Ausführungen.

Dominik Marbet