

Teilzeitarbeit oder Aushilfsarbeit?

Mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen sowie jeder zehnte Mann gehen heute einer Teilzeitbeschäftigung nach. Im Messe- und Veranstaltungsbereich sind Kurzeiteinsätze häufig. Teilzeitarbeit oder Arbeit auf Abruf? Eine juristisch spitzfindige Frage.

VON LIC. IUR. DAGMAR MEYER, GLAUS & PARTNER

Ohne Teilzeitmitarbeitenden könnte wohl keine Messe stattfinden und kaum ein grösserer Event realisiert werden. Kein Zweifel, die Messe- und Event-Branche braucht Personen für befristete, unregelmässige Arbeitseinsätze von kurzer Dauer. Im juristischen Sinne werden diese Arbeitseinsätze als «Aushilfsarbeit» oder auch als «Arbeit auf Abruf» titulierte und unterscheiden sich arbeitsrechtlich von einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Im Unterschied zur Teilzeitarbeit besteht bei der Arbeit auf Abruf zwischen den einzelnen Arbeitseinsätzen keine andauernde Arbeitsverpflichtung. Für jeden kurzen Arbeitseinsatz wird ein neuer, befristeter Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen, jedes Mal hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, den Einsatz abzulehnen. Die arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen finden nur während der Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses Anwendung, jedoch nicht in der Zeit zwischen den einzelnen Arbeitseinsätzen.

Unterscheidung ist nicht immer einfach

Der Unterschied zwischen Teilzeitarbeit und Arbeit auf Abruf ist vor allem bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung. Da es sich bei der Aushilfsarbeit um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, endet dieses ohne Kündigung nach Ablauf der vereinbarten Einsatzzeit (Art. 335 Abs. 1 OR). Liegt hingegen ein Teilzeitarbeitsverhältnis vor, kann dann das Arbeitsverhältnis nur durch Kündigung beendet werden. Im ersten Dienstjahr beträgt die Kündigungsfrist ein Monat, im zweiten bis und mit neunten Dienstjahr zwei Monate und danach drei Monate (Art. 335 c Abs. 1 OR). Ob ein Teilzeit- oder Aushilfsarbeitsverhältnis vorliegt, bestimmt sich nach den getroffenen Abmachungen oder für den Fall, dass diese nicht klar sind, durch Vertragsauslegung. Eine Unterscheidung ist nicht immer einfach. Beab-



Teilzeitarbeit oder Arbeit auf Abruf? Eine Frage, die auch bei noch so ausgefallenen Arbeitseinsätzen geklärt werden muss. (Bild von einer Sipuro Promotion)

sichtigen die Parteien eine regelmässige Bindung einzugehen, spricht dies für das Vorliegen einer Teilzeitarbeit. Je kürzer die Abstände zwischen den einzelnen Einsätzen sind, umso eher ist auf ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu schliessen.

Kettenarbeitsverträge sind unzulässig

Arbeit auf Abruf ist eine lose arbeitsrechtliche Verbindung, die weniger Pflichten für den Arbeitgeber mit sich bringen. Als Arbeitgeber könnte man deshalb versucht sein, die Kündigungsvorschriften und die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungsleistungen zu umgehen und mehrere befristete Arbeitseinsätze im Sinne eines Aushilfsarbeitsvertrags zu verteilen. In diesem Fall spricht man klar von so genannten Kettenverträgen, die unzulässig sind. Bei der Abklärung, ob unzulässige Kettenarbeitsverträge vorliegen wird vom Richter im Streitfall geprüft, ob sachliche Gründe bestehen, die den Abschluss mehrerer befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen. Das Vorliegen solcher Gründe wird selten bejaht, so dass in den

meisten Fällen auf ein unbefristetes Teilzeitarbeitsverhältnis geschlossen wird.

Anspruch auf Lohnfortzahlung

Teilzeit oder Arbeit auf Abruf spielt eine entscheidende Rolle im Krankheitsfall. Ein Arbeitnehmer hat grundsätzlich bei Krankheit Anspruch auf Lohnzahlung, sobald das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat (Art. 324a OR). Bei der Arbeit auf Abruf entfällt dieser Schutz aufgrund der kurzen Vertragsdauer. Dies gilt jedoch nicht uneingeschränkt. Leistet ein Arbeitnehmer über längere Zeit wiederholt und regelmässig Arbeitseinsätze, wird auch hier auf ein durchgehendes Arbeitsverhältnis, d.h. ein Teilzeitarbeitsverhältnis geschlossen. Und sobald dieses mehr als drei Monate andauert, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit. Wer also einen Messeinsatz oder Event plant, tut gut daran, im Voraus sich bewusst zu sein, welche Art Arbeitsverhältnis er mit seinen Teilzeitangestellten eingeht. Dies erspart im Konfliktfall Zeit, Nerven und Anwaltskosten.