



Rechts- & Wirtschaftskompetenz

Sie schätzen Können und Erfahrung? Sie suchen massgeschneiderte Lösungen für die Herausforderungen in Ihrem Unternehmen? Wir helfen Ihnen gerne weiter.



ELFENAU
RECHT & WIRTSCHAFT

Hürden bei der Umsetzung von Teilzeit- und Schichtarbeit

Webinar | 24. Mai 2016



Agenda

_Das Bedürfnis nach Flexibilität

Teilzeitarbeit

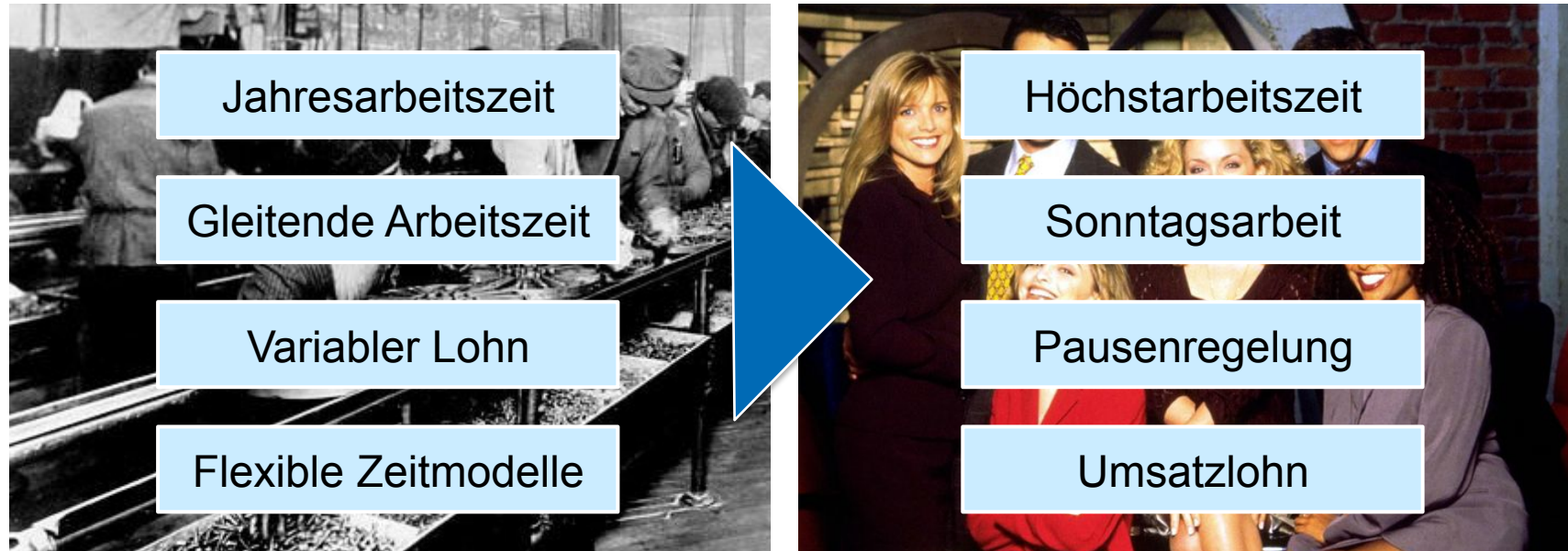
Schichtarbeit

Praktische Schlussfolgerungen



Schweizer Arbeitsrecht

Im Gleichschritt mit dem Zeitgeist?



Ein gutes Gesetz folgt nicht zwingend jeder Regung des Zeitgeists. Hingegen bietet es Raum für neue Lebens- und damit auch Arbeitsmodelle.

Was für eine Arbeitsplatzkategorie Sinn macht, muss für die andere nicht stimmen.

Nachfrage und Angebot

Flexible Arbeitsmodelle gewinnen an Bedeutung

- **60 Prozent** der arbeitstätigen Frauen arbeiten **Teilzeit**
- Bedeutung von Teilzeitarbeit nimmt seit 1991 stetig zu
- **16 Prozent** der Arbeitnehmer leisten **Schichtarbeit**
- Fertigungsprozess richtet sich nicht nach dem Arbeitsgesetz

Interessen Arbeitnehmer















- Zeitliche Autonomie gewinnt an Bedeutung
 - Vereinbarkeit Familie | Beruf
 - Optimierung Freizeit
- Optimierung Einkommen: *Die Einnahmen den Ausgaben anpassen*

Interessen Arbeitgeber

- „Variabilisierung“ der Personalkosten
- Optimierung Auslastung teurer Anlagen | Fixkosten
- *War for Talents*
 - Talente halten
 - Talente gewinnen

Was kommt danach?

Flexibilisierung durch Technologie?

Talking a different language					
Formative experiences	Maturists (pre-1945) Wartime rationing Rock'n'roll Nuclear families Defined gender roles - particularly for women 	Baby boomers (1945-1960) Cold War 'Swinging Sixties' Moon landings Youth culture Woodstock Family-orientated 	Generation X (1961-1980) Fall of Berlin Wall Reagan/Gorbachev/ Thatcherism Live Aid Early mobile technology Divorce rate rises 	Generation Y (1981-1995) 9/11 terrorists attacks Social media Invasion of Iraq Reality TV Google Earth 	Generation Z (Born after 1995) Economic downturn Global warming Mobile devices Cloud computing Wiki-leaks 
Attitude toward career	Jobs for life 	Organisational - careers are defined by employees	"Portfolio" careers - loyal to profession, not to employer	Digital entrepreneurs - work "with" organisations	Multitaskers - will move seamlessly between organisations and "pop-up" businesses
Signature product	Automobile 	Television 	Personal computer 	Tablet/smartphone 	Google glass, 3-D printing
Communication media	Formal letter 	Telephone 	E-mail and text message 	Text or social media 	Hand-held communication devices
Preference when making financial decisions	Face-to-face meetings	Face-to-face ideally but increasingly will go online	Online - would prefer face-to-face if time permitting	Face-to-face	Solutions will be digitally crowd-sourced

These: Die Nachfrage der Arbeitnehmer nach flexiblen Arbeitszeitmodellen wird steigen. Folglich wird auch das Angebot kontinuierlich erhöht werden.

Agenda

Das Bedürfnis nach Flexibilität

Teilzeitarbeit

Schichtarbeit

Praktische Schlussfolgerungen



Teilzeitarbeit

Ausgangslage

Als Teilzeitarbeit wird ein Arbeitszeitmodell angesehen, bei welchem der betreffende Arbeitnehmer regelmässig kürzer arbeitet als vergleichbare Arbeitnehmer in Vollzeit¹.

A) Arbeit im Wochensoll

Der Mitarbeitende leistet seine Arbeitszeit verteilt über alle Arbeitstage der Woche

Beispiel: 50% an fünf Tagen

Mo	Di	Mi	Do	Fr
■	■	■	■	■
■	■	■	■	■

B) Arbeit an fixen Tagen

Der Mitarbeitende leistet an fix vereinbarten Tagen die volle Tagesarbeitszeit

Beispiel: 40% an zwei Tagen

Mo	Di	Mi	Do	Fr
■			■	
■			■	

¹ Keine Legaldefinition in der Schweiz; vgl. § 2 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (DE)

Praktische Probleme

Nicht abschliessende Aufzählung

Was gilt rechtlich?

- Was wurde vereinbart?
- Arbeitszeiten?
 - Pensum | Überstunden
 - Überzeit | Höchstarbeitszeit
- Lohnanspruch?
 - Krankheit | Unfall
 - Aufklärungspflichten (Invalidität)
- Ferienanspruch?
- Kurzabsenzen?
- Versicherungen?
 - Unfall (> 8 Std.)
 - Pensionskasse (> CHF 21'150)

Wie soll es umgesetzt werden?

- Vertragsvorlage?
- Zeit-Kompensation ?
- Abgrenzungen?
- Controlling und Reporting?
- Berechnung des Durchschnittslohns?
- Zeitpunkt der Lohnzahlung?
- Nachweis der Aufklärung?
- Berechnung des Ferienanspruchs?
- Umgang mit Kurzabsenzen?
- Handhabung variabler Pensen?
- Anpassung Koordinationsabzug (aktuell CHF 24'675)?

Aus Zeitgründen beschränke ich mich folgend auf das Problem der **Berechnung des Ferienanspruchs** bei wechselndem Beschäftigungsgrad.

Berechnung des Ferienanspruchs

Ausgangslage | Problemstellung

Art. 329a OR

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr **wenigstens vier Wochen**, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren.

² ...

³ Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren.

Die Ausgangslage ist einfach. Wie aber berechnet sich der Anspruch bei Teilzeitarbeit mit variablen Beschäftigungsgraden?

Die Berechnung des Anspruchs sollte in **Stunden** erfolgen. Basis für die Berechnung bildet der Anspruch eines Vollzeitpensum multipliziert mit dem Beschäftigungsgrad und der Beschäftigungsdauer *pro rata*.

Anspruch der Mitarbeitenden

Beispiel aus der Praxis

Andrea Müller arbeitet Teilzeit. Nachdem sie bis zum 31.12.2015 regelmässig 40% an fixen Tagen arbeitete, wurde der Beschäftigungsgrad per 01.01.2016 auf 60% erhöht. Neu wird die Arbeit im Wochensoll erbracht (100% = 40 Std.). Das Arbeitsverhältnis endet am 31.08.2016. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin sind sich über den Feriensaldo uneinig.

Der Ferienanspruch pro Jahr beträgt 5 Wochen. Der Feriensaldo per 31.12.2015 betrug 14 Tage. Wie hoch ist der Feriensaldo beim Austritt?

Anspruch BG 40%

14 Tage x 8 Stunden x 40% = 44.8 Stunden

Anspruch BG 60%

25 Ferientage / 12 Monate x 8 Monate x 8 Stunden x 60% = 80.0 Stunden

Anspruch per 31.08.2016

124.8 Stunden

Agenda

Das Bedürfnis nach Flexibilität

Teilzeitarbeit

_Schichtarbeit

Praktische Schlussfolgerungen



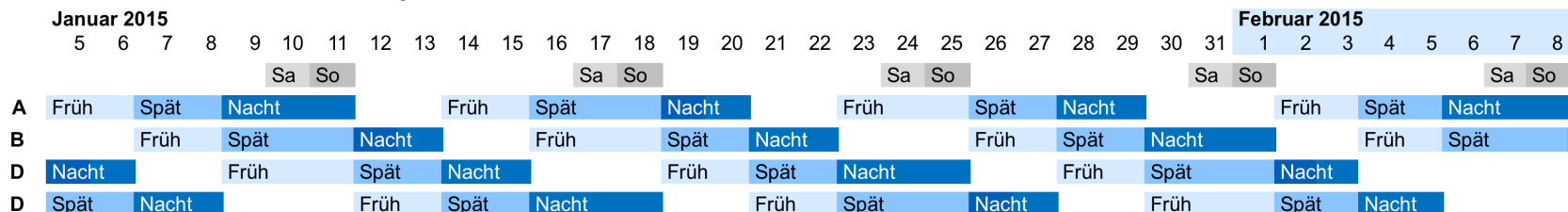
Schichtarbeit

Ausgangslage

Mindestens zwei Gruppen von Arbeitnehmenden arbeiten gestaffelt und abwechslungsweise am gleichen Arbeitsplatz¹.

- Schichtarbeit kann rund um die Uhr geleistet werden
- Unterschieden werden 2- bis 5-Schicht Modelle
- Nacht-, Sonntagsarbeit und ununterbrochener Betrieb erfordern Bewilligung
- Schichtarbeit wird grundsätzlich mit dem Basislohn vergütet
- Oft werden Zeitzuschläge oder sog. Inkonvenienzzuschläge vergütet
- Nachtarbeit ist durch Zeitzuschläge zu kompensieren

Beispiel: 4-Schicht | Vorwärtsrotation



¹ Art. 34 Abs. 1 ArGV1

Praktische Probleme

Nicht abschliessende Aufzählung

Was gilt rechtlich?

- Lohn und Lohnzulagen
- Zeitzuschläge (10%)
- Zustimmung und Mitwirkung der Mitarbeiter
- Gesetzliche Verbote | Gebote
 - Höchstarbeitszeit
 - Überzeit an Sonntagen
 - Ruhezeiten
- Bewilligungspflicht

Wie soll es umgesetzt werden?

- Anspruch und Höhe?
- Berechnung und Zeitpunkt
- Handhabung und Dokumentation
- Personalkommission
- Schichtplanung
- Rotationen
- Controlling
- Zeitpunkt und Begründung

Aus Zeitgründen gehe ich folgend nur auf das Problem der **Berechnung des Verdienstes bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit** ein.

Berechnung der Entschädigung 1/2

Ausgangslage | Problemstellung

Art. 322 OR

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich [...] ist. [...]

Art. 17b ArG

¹ Dem Arbeitnehmer, der nur **vorübergehend Nachtarbeit** verrichtet, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu bezahlen.

² Arbeitnehmer, die **dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit** leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 Prozent der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben. [...]

Art. 19 ArG

[...]

³ **Vorübergehende Sonntagsarbeit** wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Dem Arbeitnehmer ist ein Lohnzuschlag von 50 Prozent zu bezahlen

Berechnung des Stundenlohns

Exkurs

Drei unterschiedliche Arten der Berechnung stehen zur Auswahl:

Jahressollstunden

- Jahresverdienst / Jahressollstunden
 $\text{CHF } 100'000 / 2'104 = \text{CHF } 47.55$

Durchschnittsberechnung

- Monatsverdienst / 21.75 / Tagessollstunden
 $\text{CHF } 8'334 / 21.75 / 8 = \text{CHF } 47.90$

Effektive Berechnung

- Verdienst der letzten max. 12 Monate / Sollstunden der gleichen Periode
 $\text{CHF } 80'000 / 1'680 = \text{CHF } 47.60$

Berechnung der Entschädigung 2/2

Ausgangslage | Problemstellung

Art. 324a OR

¹ **Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen**, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden **an der Arbeitsleistung verhindert**, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten [...].

BGE 132 III 172 | Orange-Entscheid

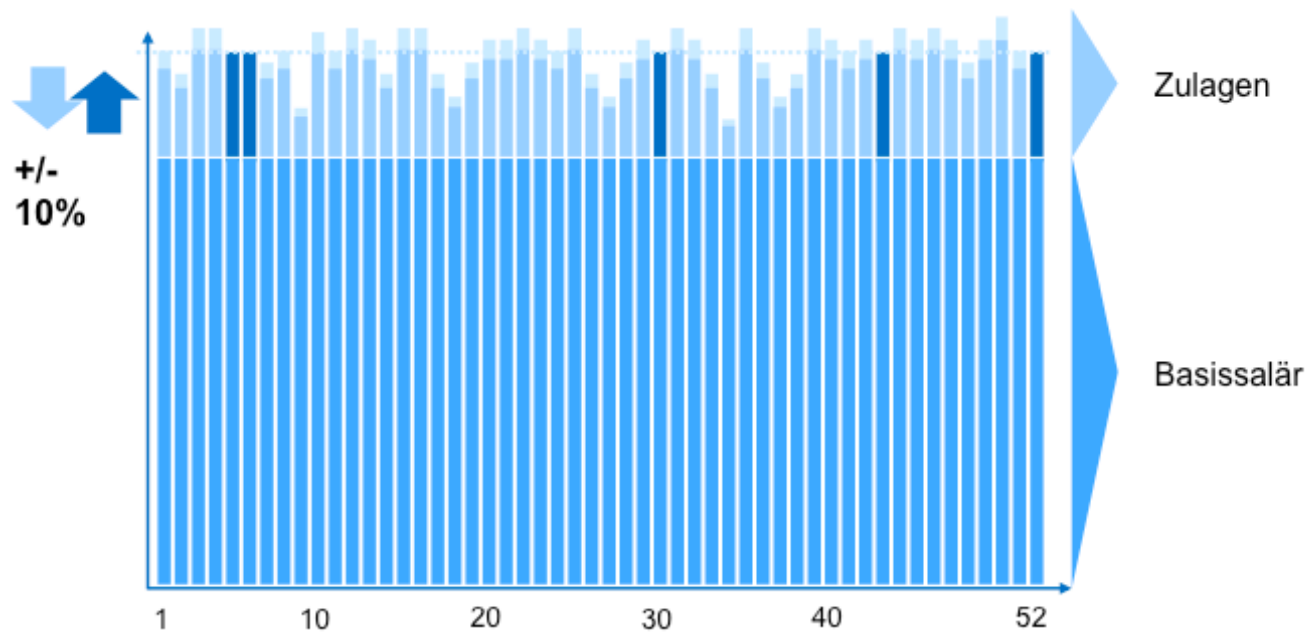
Lohn inklusive sonstige Entschädigungen und Zulagen, d.h. auch Entschädigungen für Nacht- und Sonntagsarbeit.

Wann besteht Anspruch auf Zulagen und wie sind diese im Falle einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung zu behandeln?

Zulagen | Zuschläge sollten in einem **Personalreglement** geregelt werden. Zudem sollte für die Berechnung des massgebenden Lohnes auf die durchschnittlich ausbezahlten Zulagen während max. **1 Jahres** abgestellt werden.

Anspruch des Mitarbeitenden

Beispiel aus der Praxis



Der Jahreslohn beträgt CHF 65'000. Im Referenzjahr wurden CHF 15'000 an Zulagen an den Mitarbeitenden ausbezahlt. Das entspricht **CHF 1'250** p.m.

In den Lohnersatz einzurechnen ist der Ferienlohn. Dieser ist selbst ein Durchschnittswert, der dem Mitarbeitenden gemäss Rechtsprechung als Lohn zusteht.

Agenda

Das Bedürfnis nach Flexibilität

Teilzeitarbeit

Schichtarbeit

Praktische Schlussfolgerungen



Praktische Schlussfolgerungen

Herausforderung als Chance verstehen

Eine klare Regelung im Vertrag verhindert unterschiedliche Interpretationen.

Zeiterfassungssysteme, auch bestehende, sind auf die Unternehmensstrategie sowie die Kostenstruktur des Unternehmens abzustimmen.

Bei der Einführung eines Zeiterfassungssystems sollten gleichzeitig die Personalprozesse hinterfragt und gegebenenfalls optimiert werden.

Teilzeitarbeit

- Trennung von Arbeitsmodellen im Wochensoll bzw. an fixen Tagen (massgeschneiderter Vertrag)
- Berechnung der Ferienansprüche in Stunden und nicht in Tagen
- Wechselnde Beschäftigungsgrade und die entsprechenden Ansprüche sind sauber zu dokumentieren

Schichtarbeit

- Einführung bzw. Optimierungen müssen exakt modelliert werden
- Nebst den effektiven Zulagen sind auch Ferienzulagen als Lohnbestandteil zu berücksichtigen (Zulagen klar definieren)
- Durchschnittsberechnungen sollten maximal 12 Monate umfassen | Kompensation von Ausgleichsruhezeit

ELFENAU



ELFENAU SCHWEIZ AG
Feldeggstrasse 28
8008 Zürich

www.elfenau.com
info@elfenau.com
+41 43 544 44 27

CHE-499.151.549 MWST

Berner Kantonalbank
CH84 0079 0016
9386 7678 6

ELFENAU

Die ELFENAU SCHWEIZ AG ist eine Aktiengesellschaft und als solche im Handelsregister des Kantons Zürich eingetragen. Unser Aktienkapital ist voll liberiert. Wir sind auf Schweizer Gesellschafts-, Vertrags-, und Arbeitsrecht spezialisiert. Die Mehrzahl unserer Kunden sind Unternehmer mit typischerweise 20-200 Mitarbeitenden. Wir bieten kombinierte Rechts- und Wirtschaftsdienstleistungen an und sind dabei insbesondere auf Fragestellungen der Arbeitszeiterfassung und des internationalen Handels spezialisiert. Ausländische Kunden unterstützen wir bei der Ansiedlung in der Schweiz.

Dr. Emanuel Tschannen ist Rechtsanwalt und hat an der HEC Paris ein Executive MBA absolviert. Emanuel Tschannen ist auf Vertrags-, Arbeits- und Gesellschaftsrecht spezialisiert und im Anwaltsregister der Kantons Zürich eingetragen. Er ist Mitglied des Zürcher Anwaltsverbands (ZAV) und des Schweizerischen Anwaltsverbands (SAV).