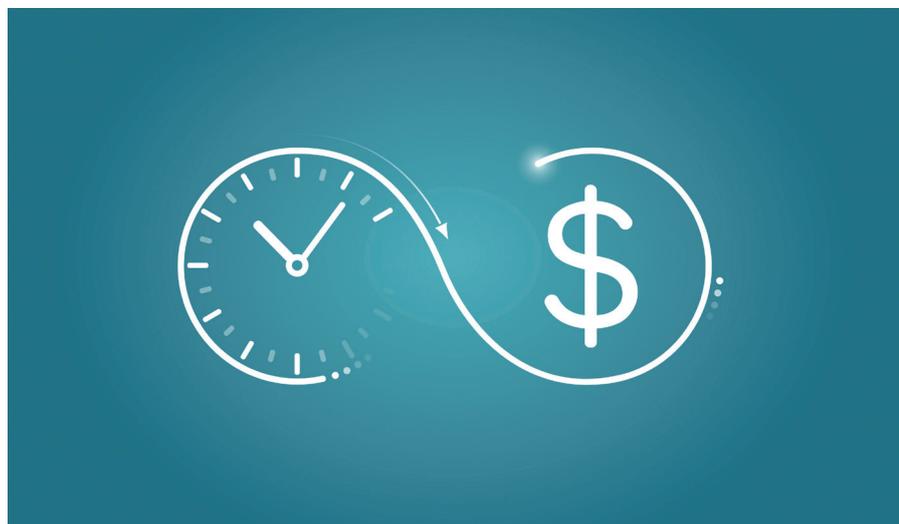




Rechtliche Rahmenbedingungen für Stundenlöhner

In der Arbeitswelt spielen Arbeitskräfte im Stundenlohn eine entscheidende Rolle. Ihr Lohn wird auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden berechnet, nicht auf Basis eines fixen Monatsgehalts. Diese Beschäftigungsform ist vor allem in Branchen mit schwankendem Personalbedarf verbreitet, wie etwa in der Gastronomie, im Detailhandel, im Baugewerbe oder in der Eventbranche. Doch es gibt Herausforderungen und Stolpersteine, die es zu überwinden gilt.

■ Von Marco Riedi



Es bestehen signifikante Unterschiede zwischen Stundenlöhnern und Monatslöhnern, insbesondere in Bezug auf die Lohnstruktur und die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen. Während Monatslöhner ein festes Einkommen erhalten, das unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit ist, wird der Lohn von Stundenlöhnern direkt nach den erfassten Arbeitsstunden berechnet. Dies kann zu einer gewissen Einkommensunsicherheit führen, da das Arbeitsvolumen von externen Faktoren wie der Auftragslage oder saisonalen Schwankungen abhängig ist.

Ein weiterer wichtiger Unterschied besteht bei Sozialleistungen und Lohnzuschlägen. Da bei Monatslöhnen Entschädigungen für Ferien und Feiertage bereits inbegriffen sind, müssen diese bei Stundenlöhnen separat geregelt, ausgewiesen und ausbezahlt werden.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Stundenlöhner sind sowohl für Arbeitgeber als

auch für Arbeitnehmende von hoher Relevanz. Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben bezüglich Lohnzahlung, Sozialversicherungen und arbeitsrechtlicher Absicherung sicherzustellen.

Arbeitsrechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Stundenlöhner in der Schweiz sind im Obligationenrecht (OR), im Arbeitsgesetz (ArG) sowie in weiteren spezialgesetzlichen Regelungen verankert. Es gilt festzuhalten, dass für Stundenlöhner grundsätzlich dieselben arbeitsrechtlichen Bestimmungen gelten wie für Monatslöhner. Es existieren jedoch spezifische Regelungen, die sich auf die Entlohnung, Arbeitszeiten und Sozialversicherungen auswirken.

Personen im Stundenlohn verfügen grundsätzlich über die gleichen Arbeitnehmerrechte wie Personen im Monatslohn. Dies umfasst beispielsweise die Regelungen der Lohnfort-

zahlung nach Art. 324a OR. Ferner haben sie Anspruch auf bezahlte Ferien, die in der Regel durch einen Ferienzuschlag (8,33% des Lohns bei vier Wochen Ferien) abgegolten werden.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Stundenlöhner unterliegen in der Schweiz grundsätzlich den gleichen Sozialversicherungspflichten wie Monatslöhner. Dennoch gibt es spezifische Regelungen und Besonderheiten bei den Beitragsgrenzen, der Versicherungspflicht und der Berechnung der Leistungen.

Die AHV, die IV und die EO sind für alle Arbeitnehmenden obligatorisch. Arbeitgeber sind verpflichtet, die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge vom Lohn abzuziehen und an die Ausgleichskassen abzuführen. Bei geringfügigen Löhnen (unter CHF 2500.– jährlich) kann der Arbeitgeber auf den Abzug der AHV-Beiträge verzichten; hingegen haben Arbeitnehmende das Recht, auch auf diesem geringfügigen Entgelt den entsprechenden Beitragsbezug zu verlangen.¹ Nicht anwendbar ist diese Regelung bei Haushaltsangestellten oder Kulturschaffenden, für die eine Beitragspflicht unabhängig von der Einkommenshöhe besteht.²

Die Arbeitslosenversicherung deckt auch Stundenlöhner ab, sofern sie die Mindestbeitragszeit erfüllen. Eine Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ist, dass der Arbeitnehmer in den letzten 24 Monaten mindestens zwölf Monate Beiträge geleistet hat.³ Besondere Herausforderungen für Stundenlöhner bestehen insbesondere in den unregelmässigen Arbeitszeiten, die die Berechnung des versicherten Verdiensts erschweren. Wer in einem sehr flexiblen oder auf Abruf basierendem Arbeitsverhältnis steht, gilt oft nicht als arbeitslos, wenn er noch im Arbeitsverhältnis steht, auch wenn er temporär keinen Einsatz erhält.

Während alle unselbstständig erwerbenden Personen in der Schweiz obligatorisch gegen Berufsunfälle versichert sind, gilt für die Nichtberufsunfalldeckung die allseits bekannte Regelung «durchschnittlich mindestens acht Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber erwerbstätig».⁴ Folglich können



Stundenlöhner mit sehr kurzen oder sporadischen Einsätzen unter Umständen nicht gegen Nichtberufsunfälle versichert sein und sollten daher eine private Unfallversicherung in Betracht ziehen.

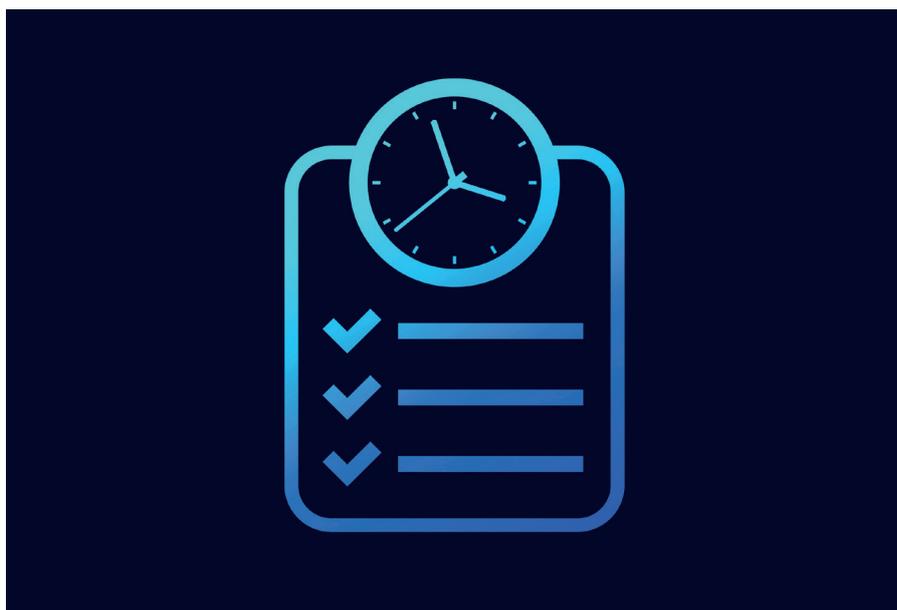
Die berufliche Vorsorge ist für Arbeitnehmende obligatorisch, die bei einem Arbeitgeber mindestens CHF 22 680.– pro Jahr verdienen. Oftmals erreichen Stundenlöhner diese Einkommensgrenze nicht, was bedeutet, dass sie keine Beiträge in die Pensionskasse einzahlen und somit auch kein Altersguthaben aufbauen. Wer bei mehreren Arbeitgebern tätig ist, erreicht oft pro Arbeitgeber die BVG-Eintrittsschwelle nicht und bleibt damit unversichert. Möglich wäre ein freiwilliger Anschluss bei der Stiftung Auffangeinrichtung, um mehrere Einkommen zusammenzufassen und dementsprechend nach BVG zu versichern.⁵ Ohne BVG-Unterstellung fehlt der Aufbau der Altersvorsorge in der zweiten Säule, wodurch sich eine private Vorsorge (dritte Säule) empfiehlt.

Lohnbestandteile und Zuschläge

Die Entlohnung von Stundenlöhnern ist durch verschiedene Komponenten gekennzeichnet, die sich von der Vergütung für Monatslöhner unterscheiden. Neben dem Grundlohn sind insbesondere Zuschläge für Ferien und Feiertage zu berücksichtigen. Es obliegt den Arbeitgebern, die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben sicherzustellen, um eine korrekte Entschädigung zu gewährleisten.

Da Beschäftigte, die auf Stundenlohnbasis entlohnt werden, über denselben Anspruch auf Ferien wie Beschäftigte auf Monatslohnbasis verfügen, jedoch oft keine direkte Lohnfortzahlung während der Ferienzeit erhalten, wird die Ferienentschädigung direkt auf den Stundenlohn aufgerechnet und separat ausgewiesen: Bei einer Dauer der Ferien von vier Wochen (20 Tage) beläuft sich der Zuschlag auf 8,33%, bei fünf Wochen (25 Tage) auf 10,64% und bei sechs Wochen (30 Tage) auf 13,04%. Die Entschädigung für gesetzliche Feiertage ist nicht automatisch im Stundenlohn enthalten.

Aus rechtlicher Sicht besteht mit Ausnahme des 1. August kein Anspruch auf Abgeltung der Feiertage für Arbeitnehmende im Stun-



denlohn. Es empfiehlt sich aber, eine Feiertagsentschädigung zu vereinbaren, damit eine Benachteiligung gegenüber den Arbeitnehmenden im Monatslohn unterbunden werden kann.

Arbeitnehmende im Stundenlohn haben unter der Prämisse, dass sie die gesetzlichen Bedingungen erfüllen, Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Gemäss Art. 324a OR haben Arbeitnehmende grundsätzlich dann Anspruch auf eine Lohnfortzahlung, wenn das Arbeitsverhältnis bereits mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist. Die Dauer der Lohnfortzahlung ist dabei abhängig von der Dauer der Anstellung sowie der jeweiligen Skala (Berner, Zürcher oder Basler Skala).

Eine Vielzahl von Arbeitgebern hat eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, die nach einer Wartezeit einen Teil des Erwerbsausfalls für eine bestimmte Zeit übernimmt. Jedoch sind hier die allgemeinen Vertragsbestimmungen massgebend, ob und in welchem Ausmass Personen im Stundenlohn über eine solche Krankentaggeldversicherung überhaupt abgedeckt sind.

Fazit

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Beschäftigte im Stundenlohn bedürfen einer sorgfältigen Umsetzung, um faire und rechtskonforme Arbeitsverhältnisse zu gewährleis-

ten. Es obliegt den Arbeitgebern, die korrekte Umsetzung sämtlicher gesetzlicher Vorgaben zu Lohnbestandteilen, Sozialversicherungen und Zuschlägen sicherzustellen. Die Arbeitnehmenden hingegen sollten sich der geltenden Rechte, insbesondere in Bezug auf Lohnfortzahlung, Sozialversicherungsbeiträge und die berufliche Vorsorge, bewusst sein.

Personen im Stundenlohn sind in vielen Fällen mit unregelmässigem Einkommen konfrontiert und verfügen oft nicht über eine Pensionskassenunterstellung. Dies macht eine vorausschauende Planung erforderlich, beispielsweise durch eine private Altersvorsorge. Eine klare arbeitsvertragliche Regelung und transparente Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden sind von entscheidender Bedeutung, um Unsicherheiten zu vermeiden und ein stabiles Arbeitsverhältnis zu schaffen.

FUSSNOTEN

- 1 Art. 34d Abs. 1 AHV.
- 2 Art. 34d Abs. 2 AHV.
- 3 Art. 8 ff. AVIG.
- 4 Art. 13 UWV.
- 5 Art. 46 BVG.



AUTOR

Marco Riedi ist Geschäftsführer der Bedra GmbH in Chur. Er ist Sozialversicherungsfachmann und Ausbilder mit eidg. Fachausweis, Dozent an mehreren Weiterbildungsinstitutionen sowie Lehrgangsleiter für Sozialversicherungs- und HR-Lehrgänge an der ibW Höhere Fachschule Südostschweiz in Chur.