

# Merkblatt der ZPBK

## Zulässigkeit der Entlohnung im Stundenlohn?<sup>1</sup>

---

### Gesamtarbeitsvertragliche Grundlage:

Art. 9.2. GAV schreibt vor, dass die Entlohnung generell im Monatslohn zu erfolgen hat.

### Zulässigkeit der Entlohnung im Stundenlohn (Einzelfallprüfung)

Die Sozialpartner des GAV stellen sich auf den Standpunkt, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Monatslohn entschädigt werden sollen und im Verhältnis zur vereinbarten und geleisteten Arbeitszeit Anspruch auf die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen wie die übrigen Vollzeit-Arbeitnehmer haben (vgl. dazu Art. 7.2 GAV).

Die zu leistenden Arbeitsstunden sind dabei jeweils im Verhältnis zu den Jahres-Brutto-Sollstunden schriftlich festzulegen. Mit einer grundsätzlichen Entlohnung im Monatslohn soll den Arbeitnehmern ein konstantes Einkommen auch in auftragsschwachen Wintermonaten garantiert bzw. die Vollzeitanzustellung der Arbeitnehmer unterstützt werden.

Hingegen spricht der GAV in Art. 9.2. ausdrücklich von einer ‚generellen‘ Entlohnung im Monatslohn. Dieser Wortlaut impliziert, dass in Spezialfällen eine Entlohnung im Stundenlohn sinnvoller bzw. den effektiven Gegebenheiten des Arbeitsverhältnisses angemessener sein kann (z.B. bei sehr unregelmässigen Arbeitszeiten von Teilzeitkräften, geringen Teilzeitpensen, etc.). Entsprechend kann vom Grundsatz der Entlohnung im Monatslohn ausnahmsweise und in begründeten Fällen abgewichen werden, was eine Einzelfallprüfung bedingt.

Allerdings sieht der GAV für eine Entlohnung im Stundenlohn weder eine Vereinbarungs- noch eine Meldepflicht bei der RPBK oder der ZPBK vor.

---

<sup>1</sup> Siehe dazu auch die ZPBK-Merkblätter:

- Berechnung des Stundenlohnes allgemein
- Berechnung des Stundenlohnes