

## Arbeitsrecht

# Die Regeln für die Arbeit auf Abruf

In der Schweiz fehlt es an einer eigenständigen Regelung betreffend Arbeit auf Abruf. Die Lehre definiert das Institut der Arbeit auf Abruf, und die Rechtsprechung hat Grundsätze hinsichtlich der Entschädigungsfolge betreffend Arbeit auf Abruf herausgebildet.

› Brigitte Kraus-Meier

Arbeit auf Abruf ist letztendlich nichts anderes als eine besondere Form der Teilzeitarbeit. Im Gegensatz zur klassischen Teilzeitarbeit ist aber bei der Arbeit auf Abruf in der Regel weder der Zeitpunkt der Arbeitseinsätze noch deren Dauer im Voraus bestimmt. Der Abruf erfolgt dabei durch den Arbeitgeber. Arbeit auf Abruf zeichnet sich daher immer durch Schwankungen der Arbeitseinsätze und damit auch des Einkommens des Arbeitnehmenden aus. Die Entschädigungen für effektiv geleistete Arbeit und für die zur Verfügung gestellte Bereitschaft sind unterschiedlich und hängen immer von den konkreten Umständen ab.

## Bereitschaftsdienst

Unechte Arbeit auf Abruf liegt vor, wenn den Arbeitnehmenden keine Einsatzpflicht trifft, er also den Arbeitseinsatz jederzeit verweigern kann oder anders ausgedrückt, es kommt nur dann zu einem Arbeitseinsatz, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmender jedes Mal von Neuem darauf einigen. Diese Form von Arbeit wird oft auch als Aushilfsarbeit bezeichnet. Im Folgenden wird näher nur die eigentliche Arbeit auf Abruf untersucht, bei welcher den Arbeitnehmenden eben gerade die Pflicht trifft, dem Abruf

des Arbeitgebers zu folgen. Damit der Arbeitgeber die Arbeit effektiv abrufen kann, muss sich dann der Arbeitnehmende definitionsgemäss auch zur Verfügung halten. Er leistet dann Bereitschaftsdienst. Der Mitarbeitende muss sich also



### kurz & bündig

- › Im Gegensatz zur klassischen Teilzeitarbeit ist bei der Arbeit auf Abruf in der Regel weder der Zeitpunkt der Arbeitseinsätze noch deren Dauer im Voraus bestimmt.
- › Damit der Arbeitgeber die Arbeit effektiv abrufen kann, muss sich der Arbeitnehmende definitionsgemäss auch zur Verfügung halten. Dies nennt man dann Bereitschaftsdienst.
- › Zu welchem Ansatz der Bereitschaftsdienst respektive der Piktettdienst zu entlohnen ist, sagt auch das Bundesgericht nicht. Klar ist hingegen, dass der Bereitschaftsdienst als solchen zu entschädigen ist. Die Entschädigung hierfür muss aber nicht in der gleichen Höhe sein wie der ordentliche Lohnansatz.

beim Bereitschaftsdienst während einer gewissen Zeit zur Verfügung halten, ohne dass er tatsächlich weiss, ob er auch wirklich zum Arbeitseinsatz kommt oder nicht. Oft denkt man dabei spontan an Piktettdienst, was allerdings wiederum nur eine Spezialform der Arbeit auf Abruf ist und meist nur im Zusammenhang mit Notfalleinsätzen gemeint ist und schliesslich regelmässig zur normalen Arbeitszeit hinzukommt.

## Entlohnung

Etwas erstaunen mag der Umstand, dass auch das Modell der Jahresarbeitszeit Arbeit auf Abruf sein kann. Dabei ist nämlich die durchschnittliche Dauer der jährlichen Arbeitszeit zwar bekannt, nicht aber die monatliche oder wöchentliche – die Lage der Arbeitszeit ist also nicht im Voraus bekannt. Auf Bereitschaft ist man nur in jener Zeit, in welcher man sich für einen Abruf bereithalten muss. Wurde beispielsweise mit einem Mitarbeitenden abgemacht, dass er jeweils nur freitags, dafür sehr kurzfristig, für einen Arbeitseinsatz aufgeboden wird, so stellen die anderen Arbeitstage nicht etwa Bereitschaftsdienst dar. Und zwar, weil sich der Mitarbeitende während dieser Zeit ja gar nicht zur Verfügung halten muss.



Das Arbeitsgesetz definiert im Hinblick auf Pikettdienst, welche Art von Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit zu behandeln ist. Gemäss Art. 15 I Ar GV 1 stellt Pikettdienst, der im Betrieb geleistet wird, normale Arbeitszeit dar. Muss dagegen der Mitarbeitende für den Pikettdienst nicht im Betrieb sein, so stellt der geleistete Pikettdienst keine Arbeitszeit dar. Davon klar zu unterscheiden ist der effektive Piketteinsatz, bei welchem der Mitarbeitende, der auf Pikett ist, für einen Einsatz in den Betrieb kommt. Dabei gilt, dass auch die Hin- und Rückfahrt zum Betrieb ebenfalls Arbeitszeit darstellt. Dies im Gegensatz zum ordentlichen Arbeits-

weg, der grundsätzlich keine Arbeitszeit darstellt (vgl. Art. 15 II Ar GV 1). Damit ist allerdings nicht direkt geklärt, ob der Pikettdienst – also der Bereitschaftsdienst – zu entschädigen ist oder nicht. Aufgrund dieser Norm könnte der Umkehrschluss gezogen werden, wonach der Bereitschaftsdienst ausserhalb des Betriebes grundsätzlich nicht entschädigungspflichtig wäre.

Die Rechtsprechung allerdings hat ab dem wegweisenden Bundesgerichtsurteil aus dem Jahr 1998 (BGE 124 III 249) den Grundsatz entwickelt, wonach Bereitschaftsdienst ausserhalb des Betriebes

ebenfalls zu entschädigen ist. Allerdings nicht zwingend zum gleichen Ansatz wie der normale Lohn, da ja auch die Belastung deutlich geringer ist. Mit diesem Bundesgerichtsurteil hat sich auch die Lehrmeinung dahingehend geändert, als dass heute einheitlich von einem Entschädigungsanspruch während des Bereitschaftsdienstes ausgegangen wird. Zwar muss der Bereitschaftsdienst nicht gleich wie die Haupttätigkeit entlohnt werden. Für die tiefere Entlohnung sollte aber auf jeden Fall eine Vereinbarung getroffen werden. Ob diese individuell oder in einem allgemeingültigen Reglement erfolgt, ist dabei unerheblich.

Anzeige

**ZEITAG**  
Timeware of Switzerland

**GEMEINSAM STARK  
FÜR ZEIT UND ZUTRITT**

[www.zeitag.ch](http://www.zeitag.ch)



Zu welchem Ansatz der Pikettdienst respektive der Bereitschaftsdienst zu entlönnen ist, sagt auch das Bundesgericht nicht. Klar ist, dass der Bereitschaftsdienst zu entschädigen ist, die Entschädigung aber nicht gleich gross wie der ordentliche Lohnansatz sein muss. Die Höhe der Entlohnung hängt auf jeden Fall vom Grad der Einschränkung der persönlichen Freiheit während des Bereitschaftsdienstes sowie vom betriebswirtschaftlichen Interesse des Arbeitgebers ab. Je weniger frei der Mitarbeitende während der Bereitschaftszeit ist, desto höher muss die Entschädigung dafür sein. Umgekehrt, kann die Entschädigung tief sein, wenn der Mitarbeitende während des Bereitschaftsdienstes sehr frei ist und kaum eine Einschränkung in seiner Freizeitgestaltung erfährt.

Ein weiteres Kriterium ist die Ankündigungsfrist des Arbeitgebers, also die Frist zwischen Aufgebot und effektivem Einsatz. Je kürzer die Ankündigungsfrist, desto mehr ist der Mitarbeitende in seinem Privatleben eingeschränkt und umso höher wird die Entschädigung anzusetzen sein. Ist die Ankündigungsfrist mindestens zwei Wochen lang, so ist auf jeden Fall keine Entschädigung für den Bereitschaftsdienst zu bezahlen, wobei es sich dann wohl auch kaum mehr um Bereitschaftsdienst im Sinne der Arbeit auf Abruf handelt.

## Ankündigungsfrist

Wie lange oder viel mehr wie kurz die Ankündigungsfrist sein kann, hängt vom konkreten Einzelfall ab. Schliesslich gibt es viele Bereiche, in denen der konkrete Arbeitsanfall äusserst kurzfristig auszumachen ist. Zu denken ist beispielsweise an ein Ausflugsrestaurant, das an einem schönen Sonntag viel Personal benötigt, die Woche über aber mit viel weniger Mitarbeitenden gut auskommt. Nicht nur die Ankündigungsfrist als solches ist dabei zu berücksichtigen, sondern auch andere Elemente. Die technischen Möglichkeiten erlauben es heutzutage durchwegs, sich relativ frei zu bewegen, auch ohne

Festnetzanschluss erreichbar und innert relativ kurzer Zeit im Betrieb zu sein. Immer häufiger sogar ist zudem ein Piketeinsatz im Betrieb gar nicht mehr nötig, weil der Mitarbeitende beispielsweise via Fernwartung auf Computer und Steuerungen zugreifen kann.

## Entschädigung inbegriffen

Nun ist es zwar so, dass bei Arbeit auf Abruf der Bereitschaftsdienst ja nach Grad der persönlichen Einschränkung entschädigungspflichtig ist – die Höhe hängt von den konkreten Umständen ab. Das Bundesgericht hat nun aber ebenso bestätigt, dass diese Entschädigung bereits im Lohn inbegriffen sein kann, also nicht mehr zusätzlich zum ordentlichen Lohn bezahlt werden muss. Ob der Bereitschaftsdienst mit einem definierten Stundenlohn, einer Pauschale oder einem Zuschlag bezahlt wird, ist unerheblich und unterliegt der Vertragsautonomie. Damit die Vereinbarung, wonach das Leisten von Bereitschaftsdienst im Lohn enthalten sei, auch gültig ist, muss der jeweilige Lohn im Vergleich zu den nicht leistenden Mitarbeitenden höher sein. In Analogie zur Ferienabgeltung bei Stundenlöhnern em-

pfiehlt es sich zudem, den Anteil für den Bereitschaftsdienst in der Lohnabrechnung separat auszuweisen, statt der lapidaren Bemerkung «... ist im Lohn enthalten». Und schliesslich ist es nur dann zu empfehlen, wenn bei der entsprechenden Tätigkeit regelmässig Bereitschaft/Rufbereitschaft geleistet wird und das Ausmass in etwa im Voraus bestimmt werden kann.

Unabhängig davon, in welcher Form der Bereitschaftsdienst entschädigt wird, es handelt sich immer um Lohn. Das bedeutet, dass dieser Anteil auch bei der Berechnung des Ferien- oder Krankenlohns miteinzurechnen ist. Im Unterschied zum Schweizer Arbeitsrecht wird im Deutschen Arbeitsrecht die Arbeit auf Abruf explizit geregelt, allerdings mit der Folge, dass weit weniger Flexibilität in der Abrufzeit möglich ist als in der Schweiz. So ist in Deutschland eine minimale Ankündigungszeit von vier Tagen vorgeschrieben, was in vielen Fällen von den Umständen her nicht realistisch ist. Es bleibt zwar in der Schweiz bezüglich Arbeit auf Abruf vieles nicht bestimmt, demgegenüber ist aber der Gestaltungsfreiraum für beide Parteien relativ gross. <<



### Porträt



#### Brigitte Kraus-Meier

lic. iur., Executive Master CCM, Inhaberin Konzis

Brigitte Kraus ist Inhaberin von Konzis, der Agentur für Arbeitsrecht und Kommunikation in Zürich. Sie ist Juristin und Unternehmenskommunikatorin und begleitet Unternehmen in Veränderungssituationen, insbesondere bei Betriebsübernahmen, Neuausrichtungen, Personalmass-

nahmen und bei der Gesprächsführung sowie bei Verhandlungen mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen. Brigitte Kraus ist Preferred Partner für die Bereiche Arbeitsrecht und Kommunikation des Personalmanagement-Netzwerks «hr4hr.ch».



### Kontakt

info@konzis.ch

www.konzis.ch