

Forschungsinstitut für Arbeit
und Arbeitsrecht



Universität St.Gallen

Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit Pikettdienst

Weiterbildungsseminare HSG

Dienstag, 28. November 2005

Marriott Hotel, Zürich

Was haben diese Beispiele gemeinsam?

1. Ein Angestellter leistet Jahresarbeitszeit. Die zu leistende wöchentliche Arbeitszeit wird jeweils einen Monat im Voraus bekannt gegeben.
2. Dem Kellner eines Restaurants wird jeweils am Morgen früh mitgeteilt, ob er die Arbeit auf der Terasse aufnehmen soll, oder ob er den ganzen Tag frei hat.
3. Die Ehefrau eines Arztes leistet an jeweils 4 Nächten pro Monat Nachtwache im Spital und erzielt so einen persönlichen Nebenverdienst.
4. Eine zu 50% angestellte Sekretärin arbeitet jeweils am Morgen im Büro. Die Anrufe am Nachmittag werden auf ihr Mobiltelefon umgeleitet.

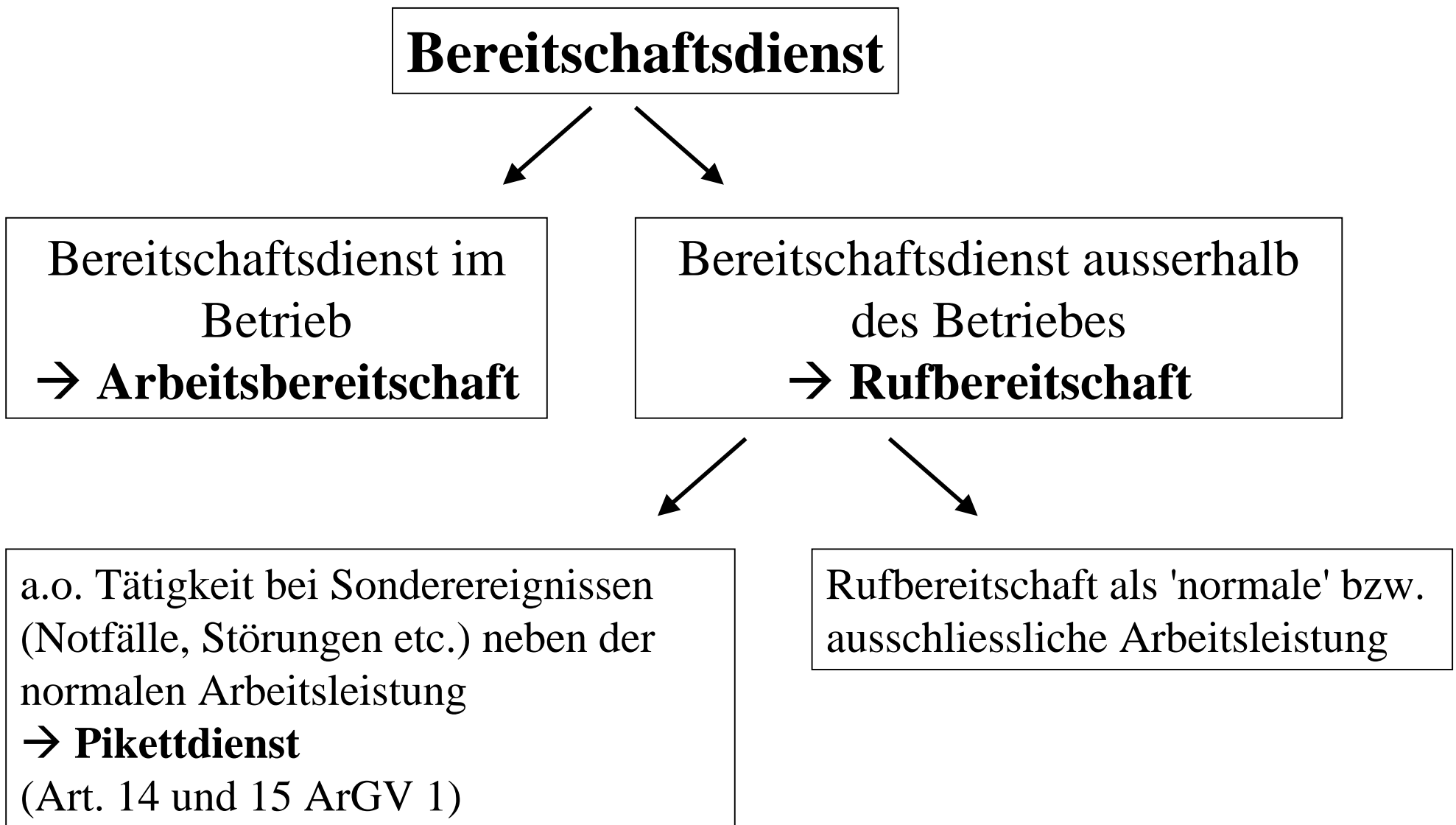
→ Arbeit auf Abruf

Was ist Arbeit auf Abruf?

Arbeitszeit	Lage		
		bestimmt	unbestimmt
Dauer	bestimmt	"normaler" Arbeitsvertrag	Arbeit auf Abruf Bsp: Jahresarbeitszeit
	unbestimmt	Arbeit auf Abruf Bsp: nur Montags	Arbeit auf Abruf

Arbeitsverhältnis, bei welchem entweder die Lage der Arbeitszeit, deren Dauer oder beides nicht im Voraus bestimmt oder bestimmbar ist.

Pikettdienst



Pikettdienst gemäss Art. 14 ArGV 1

"Beim Pikettdienst hält sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze bereit für die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse." (Art. 14 Abs. 1 ArGV).

Merkmale des Pikettdienst gemäss ArGV 1:

- Arbeitnehmer(in) hält sich auf Abruf bereit;
- Wird "neben der normalen Arbeit" geleistet;
- Kann inner- oder ausserhalb des Betriebes geleistet werden (Arbeits- oder Rufbereitschaft).

Rechtliche Rahmenbedingungen

Spezielle Vorschriften für Pikettdienst (Art. 14 ArGV 1):

- Pikettdienst oder –einsätze höchstens 7 Tage innerhalb von 4 Wochen;
- Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes kein neuer Pikettdienst während den 2 darauffolgenden Wochen;
- Ausnahmsweise: 14 Tage innerhalb von 4 Wochen, sofern:
 - keine genügenden Personalressourcen in der Unternehmung;
 - Anzahl der tatsächlichen Piketteinsätze im Durchschnitt < 5 pro Monat.

Allgemeine Rahmenbedingungen des Arbeitsgesetzes:

- Maximale Arbeitszeit (Art. 9 ArG);
- Grenzen der Arbeitszeit (Tages-, Abend-, Nachtarbeit: Art. 10 und 16 ArG);
- Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit (Art. 19 ArG);
- Einsatzplanung in der Regel mindestens 2 Wochen im Voraus (Art. 69 ArGV 1).
-

Pikettdienst und Arbeitszeit (Art. 15 ArGV 1)

Pikettdienst **im Betrieb** gilt vollumfänglich als Arbeitszeit:

- Betrieb im Sinne von Art. 1 ArG?
"Arbeitsorganisation, in der mindestens ein Arbeitnehmer dauernd oder vorübergehend beschäftigt wird."
- 30 Minuten-Regel des seco im Bereich des Gesundheitsdienstes wurde fallen gelassen.

Pikettdienst **ausserhalb des Betriebes** gilt nicht als Arbeitszeit:

- Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit;
- Bei Abruf gilt sowohl der effektive Einsatz als auch der Weg von und zur Arbeit als Arbeitszeit.

Pikettdienst und Lohn

Arbeitsgesetz regelt nur Arbeitszeit, nicht aber Entlöhnung von Pikettdienst!

BGE 124 III 249 ff.:

- Arbeit auf Abruf und auch Rufbereitschaft (= Pikettdienst ausserhalb des Betriebes) sind zulässig;
- Entlöhnung ist zwingend, da Arbeitnehmer Arbeitsleistung erbringt (BGer: "Eine auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers ausgerichtete planmässige Verrichtung"). Gemischter Vertrag (Arbeitsvertrag/Auftrag) wurde damit als unzulässig erklärt;
- Es ist nicht zwingend der volle Lohn zu bezahlen, da für Arbeitgeber ein geringeres betriebswirtschaftliches Interesse besteht und Angestellte(r) diese Zeit für persönliche Bedürfnisse nutzen kann;
- Lohn kann im ordentlichen Monatslohn enthalten sein (Pauschalabgeltung);
- Vermutlich nötig: separates Ausweisen auf der Lohnabrechnung.

Höhe des Lohnes

BGE 124 III 249 ff.: $0\% < \text{Lohn für Rufbereitschaft} < 100\%$

Meines Erachtens entscheidendes Kriterium: **Ausmass der persönlichen Einschränkung** der oder des Angestellten während der Rufbereitschaft.

Hängt ab von:

- Ankündigungsfrist, d.h. Zeitraum zwischen Abruf und Aufnahme der Arbeitsleistung;
- Art des Pikettdienstes: Arbeitsort vorgeschrieben?
- Möglichkeit zur Nutzung der Rufbereitschaft für andere Bedürfnisse.

Weiteres Kriterium:

- Höhe des ordentlichen Lohnes.

Mögliche Formen der Lohnzahlung

1. Im ordentlichen Monatslohn enthalten:

- Gemäss BGE 124 III 249 ff. zulässig, ist aber vermutlich separat auszuweisen;
- Unzulässig, wenn Mindestlohnvorschriften nicht eingehalten werden;
- M. E. nur sinnvoll bei regelmässiger Rufbereitschaft, die auf mehrere Angestellte verteilt wird (=> Lohntransparenz und –gerechtigkeit);

2. Separate Auszahlung von Pikettdienst:

- Zahlung eines Stundenlohnes oder als Pauschale;
- Sehr verbreitet im öffentlichen Recht: Bezeichnung als Zulage oder Zuschlag.

Pikettenschädigung ist Lohn!

Beachte: Vergütung von Pikettdienst ist Lohn im Sinne von Art. 322 OR:

- Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit, während Kündigungsfrist (BGE 125 III 65 ff.), bei Berechnung des Ferienlohnes etc.;
- Zu prüfen: Berücksichtigung bei der Berechnung des 13. Monatslohnes, Überstunden- oder Überzeitzuschlag oder andere Zuschläge;
- Gilt als Lohn im Sinne von Art. 5 AHVG.

Zusammenfassung

- Pikettdienst ist eine Form von Arbeit auf Abruf mit extrem vielfältigen Erscheinungsformen. Konkrete, allgemeingültige Aussagen sehr schwierig;
- Es ist zu unterscheiden zwischen:
 - Anrechnung als Arbeitszeit und Entlohnung;
 - Bereitschaftsdienst neben der normalen Arbeit und ausschliesslicher Tätigkeit;
 - Bereitschaftsdienst inner- und ausserhalb des Betriebes;
- Bereitschaftsdienst ist zwingend entschädigungspflichtig. Mir sind aber keine Gerichtsentscheide bekannt bezüglich Höhe der zu leistenden Entschädigung für Rufbereitschaft.

Mit bestem Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!