



Pikettdienst und Arbeit auf Abruf: Fragen & Antworten

Allzeit bereit

Pikettdienst und Arbeit auf Abruf sind sich in vielerlei Hinsicht ähnlich. Wo liegen die Unterschiede zwischen den beiden Arbeitsformen? Antworten auf Praxisfragen.

Von Heinz Heller

Frage: Wodurch unterscheiden sich Pikettdienst und Arbeit auf Abruf?

Antwort: Bei Arbeit auf Abruf wird man für ordentliche, bei Pikettdienst nur für ausserordentliche Arbeitseinsätze (z.B. Notfalleinsätze) aufgebeten.

Frage: Wie sind Pikettdienst und Arbeit auf Abruf gesetzlich geregelt?

Antwort: Unterschiedlich. Das Arbeitsgesetz und seine Verordnungen, aber auch kantonale Personalgesetze enthalten Spezialregeln für Pikettdienst. Arbeit auf Abruf ist weder im Obligationenrecht noch im Arbeitsgesetz speziell geregelt. Im Einzelfall ist stets zuerst zu fragen, ob ein öffentlich-rechtliches oder ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis vorliegt – und ob ein Gesamtarbeitsvertrag zur Anwendung kommt.

Frage: Wo liegt der Unterschied zwischen «echter» und «unechter» Arbeit auf Abruf?

Antwort: Bei «echter» Arbeit auf Abruf muss dem Abruf Folge geleistet werden. Bei «unechter» Arbeit auf Abruf steht es den Arbeitnehmenden frei, den offerierten Arbeitseinsatz zu akzeptieren oder nicht.

Frage: Was bedeuten die Begriffe «Bereitschaftsdienst», «Präsenzzeit», «Rufbereitschaft» und «Interventionszeit»?

Antwort: Die Rahmenzeit, in der man für Abrufe zur Verfügung stehen soll, nennt man beim Pikettdienst «Bereitschaftsdienst» und bei der Arbeit auf Abruf «Rufbereitschaft». Wartezeit, die innerhalb des Betriebs verbracht wird, nennt sich «Präsenzzeit». Mit «Interventionszeit» oder «Ankündigungsfrist» wird die Zeit zwischen Abruf und Eintref-

fen am Einsatzort bezeichnet. Die Begriffe können je nach Einzelfall abweichende Bedeutungen aufweisen.

Frage: Darf die Interventionszeit beliebig kurz sein?

Antwort: In Fällen, in denen das Arbeitsgesetz zur Anwendung kommt, darf die Interventionszeit beim Pikettdienst nur aus zwingenden Gründen kürzer sein als 30 Minuten (Art. 8a der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz).

Frage: Muss die Rufbereitschaft bei Arbeit auf Abruf entschädigt werden?

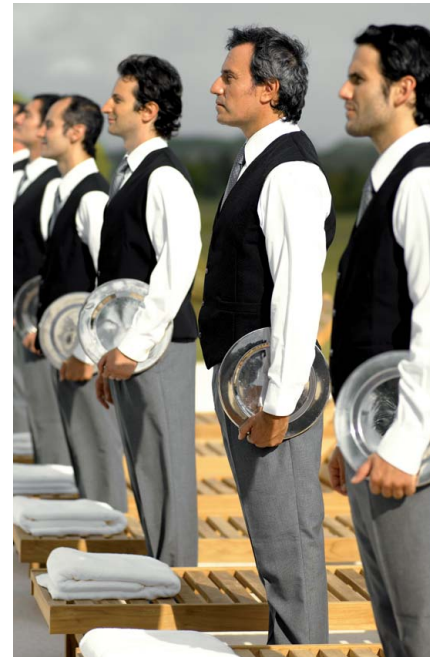
Antwort: Gemäss Bundesgericht muss (in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen) die Rufbereitschaft entschädigt werden, sofern Arbeitnehmende dem Ruf Folge leisten müssen («echte» Arbeit auf Abruf) – allerdings nicht gleich hoch wie die Haupttätigkeit. Sinnvoll sind abgestufte Entschädigungen je nach Dauer der Ankündigungsfrist.

Frage: Muss die Rufbereitschaft beim Pikettdienst entschädigt werden?

Antwort: Das ist unterschiedlich geregelt. Für Angestellte des Kantons Zürich gilt beispielsweise: «Pikettdienst gilt nicht als Arbeitszeit, wird jedoch mit 2.75 Franken pro Stunde Präsenzdienst und mit 1.60 Franken pro Stunde Bereitschaftsdienst vergütet» (§ 133 Abs. 3 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz des Kantons Zürich).

Frage: Besteht bei Arbeit auf Abruf ein Anspruch auf bezahlte Ferien?

Antwort: Ja – nach Massgabe der im Einzelfall anwendbaren Bestimmungen. Sinnvoll erscheinen Vereinbarungen, die



Im Gastgewerbe verbreitet: Arbeit auf Abruf.

auf die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten zwölf Monate abstellen. Bei stark schwankenden Arbeitseinsätzen kann der Ferienlohn über eine Ferienpauschale in den Lohn integriert werden (z.B. 4 Wochen Ferien = 8,33 Prozent Ferienlohn).



Produktipp

ArbeitsrechtsPraxis



Mit ArbeitsrechtsPraxis beantworten Sie Rechtsfragen souverän. Garantierte Rechtssicherheit dank integrierter Online-Rechtsberatung!

Weitere Informationen unter:
www.wekaservices.ch/arbeitsrechtspraxis