

BRIEF

Nr. 17.10

17. März 2010
Jan Krejci, lic. iur.

Arbeitsrecht: Der Pikettdienst

Der Pikettdienst ist heute sehr verbreitet. Oft wird er in Spitälern, Heimen, Industrie-Service-Dienstleistungen oder Rettungsdiensten geleistet. Mit dem Pikettdienst ist in der Regel eine Mehrbelastung für die Arbeitnehmenden verbunden. Deshalb haben sich gesetzliche Regelungen aufgedrängt. Die Bestimmungen zum Pikettdienst sind aber nicht im Obligationenrecht geregelt, sondern im Arbeitsgesetz (ArGV) und in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1).

Der Pikettdienst ist eine besondere Form des Bereitschaftsdienstes. Eine weitere Form des Bereitschaftsdienstes existiert zum Beispiel bei «Arbeit auf Abruf», die sich aber vom Pikettdienst stark unterscheidet und auf die in diesem Brief nicht eingegangen wird. Der Pikettdienst ist primär in Artikel 14 und 15 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz geregelt. Beim Pikettdienst halten sich die Arbeitnehmenden neben der normalen Arbeitszeit für allfällige Arbeitseinsätze bereit. Auch wenn die Arbeitnehmenden nicht aufgeboten werden, müssen sie sich zur Verfügung halten, was für sie eine Mehrbelastung bedeuten kann. Die Arbeitnehmenden können sich während der Dauer des Pikettdienstes nicht optimal erholen und sind in ihrer Freizeitgestaltung eingeschränkt. Grundsätzlich geht es beim Pikettdienst darum, unerwünschte Ereignisse zu vermeiden oder diese im eigenen Betrieb oder bei Dritten zu beheben. Denkbare Einsätze sind die Behebung von Störungen, Kontrollgänge oder die Hilfeleistung in Notsituationen. Stets muss es sich aber um Sonderereignisse handeln. Bestimmt dagegen die Arbeitgeberin nach Belieben und unter Umständen sehr kurzfristig über den Einsatz eines Arbeitnehmers, ist von «Arbeit auf Abruf» auszugehen. Bei «Arbeit auf Abruf» finden die arbeitsgesetzlichen Bestimmungen über den Pikettdienst keine Anwendung. Die Arbeitgeberin darf den Pikettdienst auch nicht für den Ausgleich von Schwankungen des Arbeitsausfalls oder zur Garantierung eines 24-Stunden-Betriebs einsetzen. Für diese Fälle müsste sie zusätzliches Personal für die Nacharbeit oder eine dritte Schicht anstellen.

Grundsatz: Maximal 7 Tage Pikettdienst

Die einzelnen Mitarbeitenden dürfen im Zeitraum von vier Wochen an maximal sieben Tagen auf Pikett sein oder Piketteinsätze leisten. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes dürfen die Arbeitnehmenden in der Regel während den zwei darauf folgenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboten werden (Art. 14 Abs. 2 ArGV 1). Während den einzelnen Bereitschaftstagen ist die Anzahl der Einsätze nicht begrenzt. Es dürfen so viele Einsätze wie nötig geleistet werden. Allerdings müssen dabei die Regeln über die gesetzlichen Ruhezeiten eingehalten werden (siehe «Tägliche Ruhezeit»).

Ausnahme: 14 Tage Pikettdienst

Nur ausnahmsweise und unter ganz bestimmten Voraussetzungen darf vom Grundsatz des siebentägigen Pikettdienstes abgewichen werden. Dann nämlich, wenn dem Betrieb aufgrund der Grösse und Struktur nicht genügend Personal für den siebentägigen Pikettdienst zur Verfügung steht. Ausserdem dürfen in diesem Fall die tatsächlichen Piketteinsätze im Durchschnitt eines Kalenderjahres nicht mehr als fünf Einsätze pro Monat ausmachen (Art. 14 Abs. 3 ArGV1). Diese Umstände berechtigen die Arbeitgeberin ausnahmsweise Arbeitnehmende in einem Zeitraum von vier Wochen an maximal 14 Tagen für den Pikettdienst anzubieten. Gemäss dem SECO sollte aber möglichst darauf geachtet werden, dass Arbeitnehmende, die zu solchen Pikettdiensten eingeteilt werden, zusammenhängende Wochen erhalten, welche frei von Pikettverpflichtungen sind.

Tägliche Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit beträgt mindestens elf aufeinander folgende Stunden (Art. 15a Abs. 1 ArG). Sie darf ausnahmsweise durch Piketteinsätze unterbrochen werden, muss aber im Anschluss an den letzten Einsatz im restlichen Umfang nachgewährt werden. Kann durch die Piketteinsätze eine minimale Ruhezeit von vier aufeinander folgenden Stunden nicht erreicht werden, so muss im Anschluss an den letzten Einsatz die tägliche Ruhezeit von elf Stunden nachgewährt werden (Art. 19 Art. 3 ArGV1). Das heisst, dass bei einem oder mehreren Piketteinsätzen während ein und derselben täglichen Ruhezeit wenigstens eine Teilruhezeit von mindestens vier aufeinander folgenden Stunden enthalten sein muss. Ist dies nicht der Fall, so muss dem Arbeitnehmer nach dem letzten Einsatz eine ganze tägliche Ruhezeit von elf Stunden gewährt werden. Dies kann einen ordentlichen Arbeitsbeginn nach einem Pikettdienst verhindern. Bevor die Ruhezeiten im gesetzlichen Umfang nicht gewährt wurden, darf die Arbeit unter keinen Umständen wieder aufgenommen werden.

Bekanntgabe des Pikettdienstes

Der Piketteinsatzplan muss rechtzeitig im Voraus ausgearbeitet werden. Bei der Planung des Pikettdienstes müssen die Mitarbeitenden beigezogen werden. Werden Arbeitnehmende zu Pikettdiensten eingeteilt, sind sie möglichst frühzeitig zu informieren. In der Regel sollte die Ankündigungsfrist zwei Wochen betragen (Art. 69 Abs. 1 ArGV 1). Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeiten muss die Arbeitgeberin auf Mitarbeitende mit Familienpflichten besonders Rücksicht nehmen. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen (Art. 36 Abs. 1 ArG). Bei einer kurzfristigen Änderung in der Pikettplanung und -einteilung, beispielsweise aufgrund eines Unfalls, einer Krankheit oder geänderter Ferien- und Freizeitplanung eines Mitarbeiters dürfen Arbeitnehmende mit Familienpflichten nur beigezogen werden, wenn diese ausdrücklich zustimmen und soweit eine andere Lösung für den Betrieb nicht zumutbar ist.

Anrechnung an die Arbeitszeit

Wird der Pikettdienst im Betrieb geleistet, dann muss die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit an die Arbeitszeit angerechnet werden, auch wenn kein Einsatz erfolgte (Art. 15 Abs. 1 ArGV1). Dieser Bereitschaftsdienst stellt grundsätzlich gar keinen Pikettdienst im engeren Sinne dar, sondern ist normale Arbeitszeit (sog. Arbeitsbereitschaft). Deshalb gelten in diesem Fall auch die normalen Arbeits- und Ruhezeiten des Arbeitsgesetzes. Wird dagegen der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes geleistet (sog. Rufbereitschaft), so gilt nur die effektive Einsatzzeit als Arbeitszeit. In diesem Fall gilt aber die Wegzeit von und zu der Arbeit ebenfalls als Arbeitszeit

(Art. 15 Abs. 2 ArGV1). Dies ist eine Abweichung von Artikel 13 Absatz 1 ArGV1, der festhält, dass die aufgewendete Zeit für den Arbeitsweg in der Regel keine Arbeitszeit ist.

Verlangt die Arbeitgeberin für den Pikettdienst, dass die Mitarbeitenden innerhalb einer sehr kurzen Zeit intervenieren müssen, handelt es sich gemäss der Wegleitung des SECO um keinen Pikettdienst im engeren Sinne, sondern um Arbeitsbereitschaft. Die Folge ist, dass dieser Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes beurteilt wird. Bei einer kurzen Frist können die Mitarbeitenden nämlich in der Regel den Betrieb gar nicht mehr verlassen und demzufolge auch nicht von ihrer Freizeit profitieren. In der Regel wird man bei einer Interventionszeit von unter dreissig Minuten kaum mehr von Pikettdienst im engeren Sinne sprechen können. Im Einzelfall entscheidet aber das Amt für Wirtschaft und Arbeit unter Berücksichtigung aller Umstände (Art. 41 Abs. 3 ArG). Berücksichtigung findet unter anderem zum Beispiel ein allfälliges Alkohol- oder Ausgehverbot.

Für Spitäler und Kliniken gelten betreffend Pikettdienst seit dem 1. Januar 2010 neue Arbeitszeitbestimmungen (siehe <http://www.aihk.ch/recht/gesetzgebung/> oder Art. 8a i.V.m. 15 Abs. 1 ArGV2).

Höchst Arbeitszeit

Entscheidend ist die Anrechnung an die Arbeitszeit vor allem deshalb, weil das Arbeitsgesetz zum Schutz der Arbeitnehmenden eine wöchentliche Höchst arbeitszeit vorsieht. Diese beträgt für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal und andere Angestellte 45 Stunden. Für alle übrigen Mitarbeitenden gilt eine wöchentliche Höchst arbeitszeit von 50 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. a und b ArG). Wird die wöchentliche Höchst arbeitszeit überschritten, liegt Überzeitarbeit vor.

Die wöchentliche Höchst arbeitszeit darf nur in Ausnahmefällen überschritten werden und das ist nur für eine beschränkte Dauer zulässig (vgl. Art. 12 ArG). Ausserdem darf die Überzeitarbeit für die einzelnen Arbeitnehmenden grundsätzlich zwei Stunden im Tag nicht überschreiten. Bei Pikettarbeits-einsätzen, die für die Schadensbehebung oder -vorbeugung notwendig sind, darf aber die tägliche Höchst arbeitszeit ausnahmsweise überschritten werden (Art. 26 Abs. 1 lit. a ArGV1).

Bei Piketteinsätzen während der Nacht darf die tägliche Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmenden maximal neun Stunden betragen. Die Arbeitszeit muss mit Einschluss einer einstündigen Pause in einem Zeitraum von zehn Stunden liegen. Leisten die Arbeitnehmenden in höchstens drei von sieben aufeinander folgenden Nächten Einsätze, darf die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden betragen. Sie muss aber, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen (Art. 17a ArG).

Arbeitszeitbewilligung

Nacht- und Sonntagsarbeit sind grundsätzlich verboten. Ist ein Pikettdienst für die Nacht, am Sonntag oder an einem gesetzlichen Feiertag vorgesehen, muss die Arbeitgeberin vorgängig eine Arbeitszeitbewilligung und das ausdrückliche Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmenden einholen. Kurzfristige Bewilligungen erteilt das Amt für Wirtschaft und Arbeit. Für eine Dauerbewilligung muss ein Gesuch beim SECO eingereicht werden. Wird am Sonntag ein Piketteinsatz geleistet, müssen die Bestimmungen zum Ersatzruhetag eingehalten werden. Leisten die Arbeitnehmenden dagegen am Sonntag Pikettdienst, ohne zu tatsächlichen Arbeitsleistungen herangezogen zu werden, muss kein Ersatzruhetag gewährt werden.

Lohn

Die Entschädigung für den Pikettdienst wird im Gegensatz zur Arbeitszeit nicht durch das Arbeitsgesetz geregelt. Sie ist deshalb grundsätzlich Vereinbarungssache zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmenden (Art. 322 OR). Bei der Vereinbarung kann zwischen der Entschädigung für Arbeitsbereitschaft und für Rufbereitschaft unterschieden werden. Wartet die Arbeitnehmende im Betrieb auf einen Einsatz (sog. Arbeitsbereitschaft), ist diese Zeit mit dem «normalen» Lohn zu entschädigen (BGE 124 III 249).

In einem Fall betreffend «Arbeit auf Abruf» hat das Bundesgericht im Gegensatz zu gewissen Lehrmeinungen für die Rufbereitschaft entschieden, dass der Bereitschaftsdienst ausserhalb des Betriebs ebenfalls als Arbeit zu betrachten und entsprechend zu entschädigen sei. Da aber die Arbeitgeberin in der Regel an dieser Tätigkeit ein geringeres betriebswirtschaftliches Interesse habe, müsse die Rufbereitschaft nicht gleich wie die Haupttätigkeit entschädigt werden (BGE 124 III 249). Die Höhe der Entschädigung richtet sich dabei primär nach Vereinbarung (z.B. in einem Einzelarbeitsvertrag oder in einem Gesamtarbeitsvertrag). Wurde keine entsprechende Regelung getroffen, schuldet die Arbeitgeberin was üblich ist (Art. 322 Abs. 1 OR). Lässt sich dies nicht feststellen, hat das Gericht nach Billigkeit zu entscheiden.

Denkbar ist eine Entschädigung pro Pikettdienst oder geleisteten Einsatz zu vereinbaren. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, eine spezielle Zulage zum normalen Lohn abzumachen. Wurde ein Wochen- oder Monatslohn vereinbart, kann im Zweifel davon ausgegangen werden, dass dieser auch den ausserbetrieblichen Pikettdienst mit abgelten soll. Um Unklarheiten zu vermeiden, empfiehlt es sich aber, den Pikettdienst im Einzelarbeitsvertrag oder in einem Pikettreglement ausführlich zu regeln. Dabei sollte der Teil des Arbeitslohnes, der den Bereitschaftsdienst abgelten soll, gesondert aufgeführt werden. Ausserdem empfiehlt es sich, die Dauer des Pikettdienstes auf die Stunde genau festzulegen (z.B. von Samstag 00:00 Uhr bis Sonntag 00:00 Uhr).

Für vorübergehende Sonntagsarbeit (bis zu 6 Sonntagen pro Jahr) ist ausserdem ein Lohnzuschlag von 50 Prozent geschuldet (Art. 19 Abs. 3 ArG). Der Zuschlag ist aber nur bei einem effektiven Arbeitseinsatz geschuldet.

Wie unter «Höchst Arbeitszeit» gesehen, kann durch Piketteinsätze die wöchentliche Höchst Arbeitszeit überschritten werden. Bei Überzeitarbeit hat die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer grundsätzlich einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent auszurichten. Mit dem Einverständnis der einzelnen Arbeitnehmenden kann die Überzeitarbeit innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. In diesem Fall ist kein Zuschlag geschuldet (Art. 13 Abs. 1 und 2 ArG).

Weitere Informationen und Auskünfte

Für allfällig weitere Fragen steht Ihnen unser Rechtsdienst gerne zur Verfügung. Kontaktieren Sie Jan Krejci (Telefon 062 837 18 02 oder per E-Mail jan.krejci@aihk.ch) oder Philip Schneider (Telefon 062 837 18 04 oder per E-Mail philip.schneider@aihk.ch).