

MERKBLATT PIKETTDIENST

Dieses Merkblatt richtet sich insbesondere an Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es gibt Auskunft über die wesentlichen Bestimmungen für Pikettdienst gemäss dem Arbeitsgesetz.

1 Allgemeines

Definition (Art. 14 Abs. 1 ArGV 1)

Beim Pikettdienst hält sich der Arbeitnehmende neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze bereit für die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse. Der Pikettdienst kann sowohl im Betrieb (Arbeitsbereitschaft) als auch ausserhalb des Betriebs (Rufbereitschaft) geleistet werden.

1.1 Abgrenzung

Der Pikettdienst muss von anderen Formen des Bereitschaftsdienstes wie etwa der *Arbeit auf Abruf* unterschieden werden. Arbeit auf Abruf bedeutet, dass die Arbeitnehmenden dem Arbeitgeber in erster Linie zur Verfügung stehen, um normale Schwankungen des Arbeitsvolumens aufzufangen. Beim Pikettdienst handelt es sich hingegen um ausserordentliche und dringende Einsätze, die weder planbar noch vorhersehbar sind. Nimmt das Arbeitsvolumen zu, so hat der Arbeitgeber andere Möglichkeiten, um darauf zu reagieren: Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (Art. 22 ArGV 1), Überzeitarbeit (Art. 12 und 13 ArG und Art. 25 ArGV 1), Ergreifen organisatorischer Massnahmen, Rekrutierung von zusätzlichem Personal oder Einsatz von Aushilfspersonal.

Beim Pikettdienst müssen die Arbeitnehmenden jederzeit einsatzbereit sein, was einen Eingriff in ihr Privatleben bedeutet und die Gesundheit stark beeinträchtigen kann. Dies ist eine unbestrittene Tatsache, besonders wenn es sich um Notfälle handelt und die Arbeitnehmenden innert kürzester Zeit einsatzbereit sein müssen.

Mit den *Kontrollgängen*, auf die in Art. 14 Abs. 1 ArGV 1 verwiesen wird, sind grundsätzlich nicht planbare, unregelmässige Kontrollgänge in Notsituationen gemeint. Allgemein werden durch den Pikettdienst Aktivitäten abgedeckt, bei denen es um die Behebung von ausserordentlichen Störungen geht. Erledigen Arbeitnehmende bei einem Einsatz ihre normale Arbeit, handelt es sich nicht um einen Pikettdienst.

Bei einer Arbeitsbereitschaft muss der Arbeitnehmende die ganze Zeit vor Ort anwesend sein.

Kann der der Arbeitnehmende bei Pikettdienst den Betrieb verlassen und wird er bei einem Notfall aufgeboten, so ist der Pikettdienst Rufbereitschaft.

1.2 Bewilligung (Art. 17, 19 ArG)

Müssen Pikettdienste in der Nacht, am Sonntag oder an gesetzlichen Feiertagen geleistet werden, ist eine Bewilligung einzuholen.

Allerdings sind bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmenden gemäss den Sonderbestimmungen der ArGV 2 von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit ausgenommen.

1.3 Lohnzuschlag (Art. 17b und 19 ArG)

Werden Arbeitnehmende in der Nacht oder am Sonntag zu einem Piketteinsatz gerufen, haben sie Anrecht auf den gesetzlich vorgesehenen Lohnzuschlag. Dieser beträgt bei Sonntagsarbeit 100% und bei Nachtarbeit 25%.

2 Organisation und Planung des Pikettdienstes

2.1 Grundsatz (Art. 14 Abs. 2 ArGV 1)

Für die Einsatzplanung des Pikettdienstes ist ein Zeitraum von vier Wochen massgebend. In dieser Zeit darf der Arbeitnehmende an höchstens sieben (aufeinanderfolgenden oder einzelnen) Tagen auf Pikett sein. Die Anzahl möglicher Einsätze während dieser Tage ist nicht begrenzt. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes (mit oder ohne Einsatz) müssen zwei Wochen ohne Pikettdienst folgen. Der Arbeitnehmende darf während dieser Zeit nicht mehr für den Pikettdienst aufgeboden werden, auch wenn es während des letzten Pikettdienstes zu keinem Einsatz gekommen ist. Diese zwei Wochen ohne Pikettdienst müssen daher in der vierwöchigen Einsatzplanung nicht zwingend eingeschlossen sein, sondern können auch daran anschliessen.

2.2 Ausnahme (Art. 14 Abs. 3 ArGV 1)

Ausnahmsweise kann ein Arbeitnehmer bei Rufbereitschaft im Zeitraum von acht Wochen an höchstens vier Wochen auf Pikett sein, sofern die Anzahl der Tage, an denen tatsächlich Piketteinsätze erfolgt sind, im Durchschnitt eines Kalenderjahres nicht mehr als fünf Tage pro Monat ausmacht.

2.3 Mitwirkung bei der Gestaltung der Arbeitspläne (Art. 45 ArG) und frühzeitige Bekanntgabe (Art. 55 Abs. 1 ArGV 1)

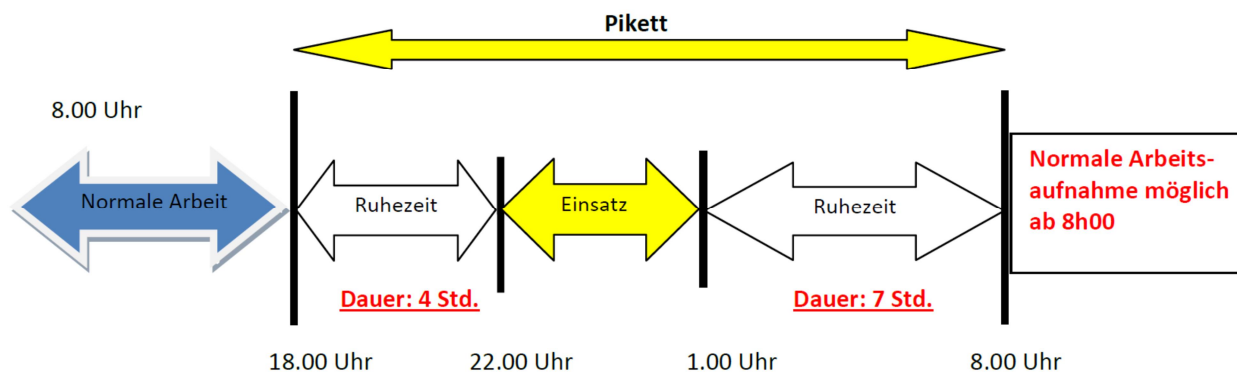
Allgemein bezieht sich die Mitwirkung bei der Planung auf die Organisation der Arbeitszeit und die Gestaltung der Stundenpläne (Art. 45 ArG). Deshalb sind die Arbeitnehmenden bei der Planung für die im Betrieb massgeblichen Arbeitszeiten, wie Rahmeneinsatzzeiten, Pikettdienst, Einsatzpläne, bewilligte Stundenpläne und deren Änderungen beizuziehen. Allerdings müssen auch gemeinsam mit den Arbeitnehmenden erstellte Arbeitspläne den rechtlichen Rahmenbestimmungen entsprechen. Die Arbeitspläne sind möglichst frühzeitig zu kommunizieren, in der Regel spätestens zwei Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten (Art. 55 Abs. 1 ArGV 1). Ohne zwingenden Grund darf diese Frist nicht unterschritten werden.

2.4 Einhaltung der täglichen Ruhezeit (Art. 19 Abs. 3 ArGV 1)

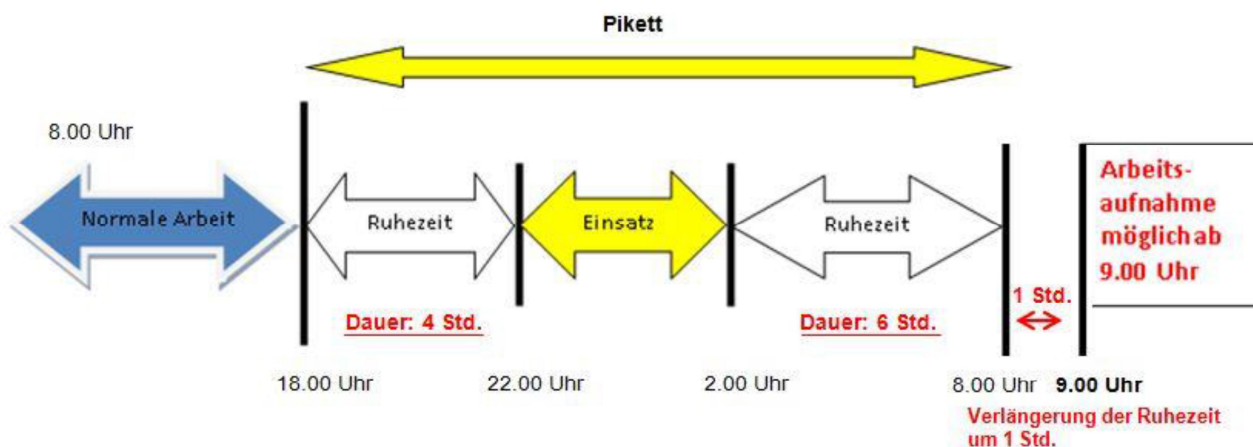
Die Dauer der täglichen Ruhezeit von elf Stunden (Art. 15a Abs. 1 ArG) ist einzuhalten, darf im Rahmen des Pikettdienstes aber durch Einsätze unterbrochen werden. Wird wegen der Piketteinsätze eine minimale Ruhezeit von vier aufeinanderfolgenden Stunden nicht erreicht, so muss die tägliche Ruhezeit von elf Stunden nachgewährt werden.

Konkret sind folgende Fälle denkbar:

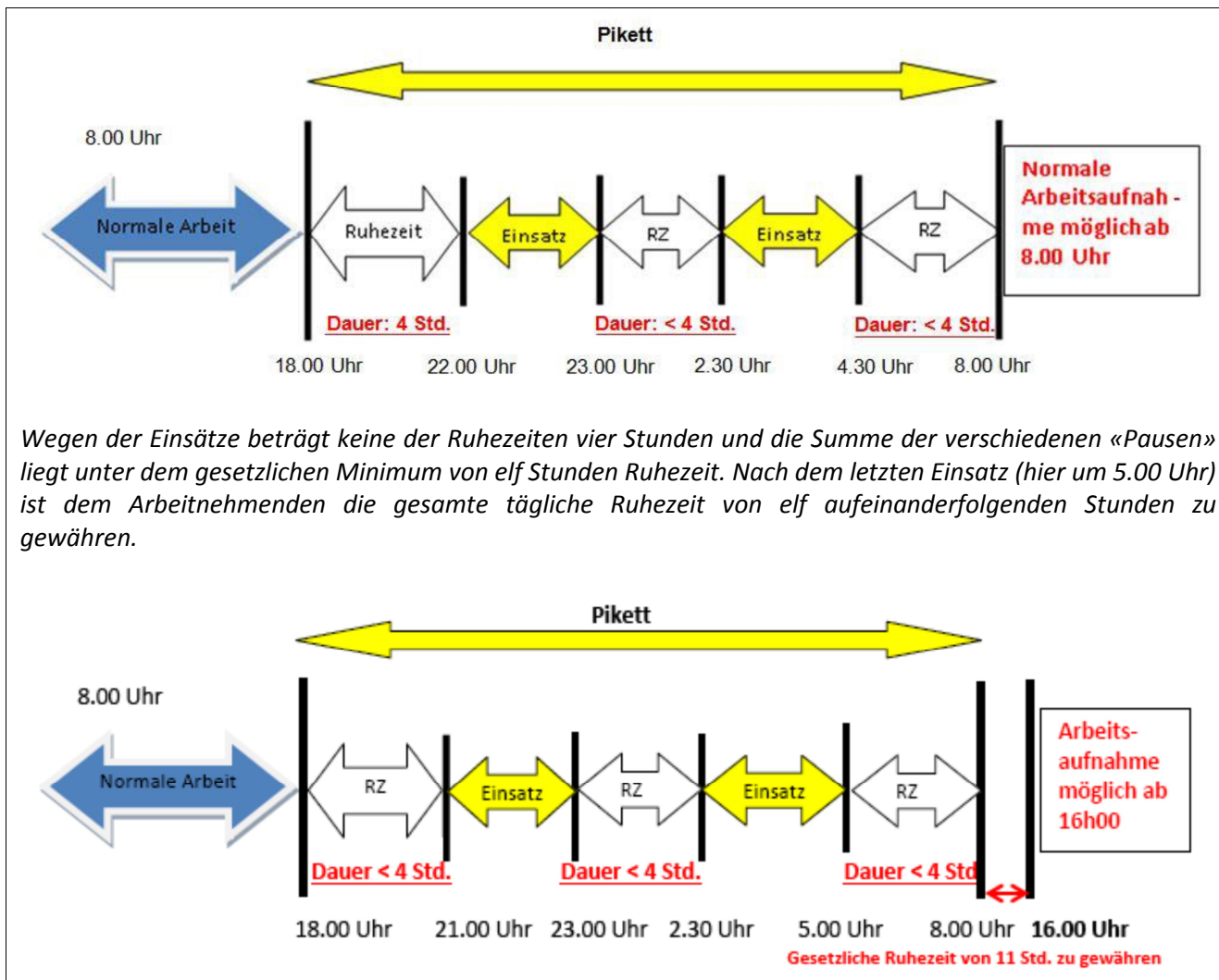
Ein einziger Einsatz: Die Summe der Ruhezeit vor und nach dem Einsatz erreicht das gesetzliche Minimum von elf Stunden. Danach kann die Arbeit normal wieder aufgenommen werden.



Ein einziger Einsatz: Die Summe der Ruhezeit vor und nach dem Einsatz erreicht nicht das gesetzliche Minimum von elf Stunden, sondern beträgt vorliegend nur zehn Stunden. Die Ruhezeit muss somit um eine Stunde verlängert werden, damit sie das gesetzliche Minimum von elf Stunden erreicht.



Die Ruhezeit besteht aus mindestens einmal vier aufeinanderfolgenden Stunden und die Summe der verschiedenen Ruhezeiten erreicht das gesetzliche Minimum von elf Stunden. Danach kann die Arbeit normal wieder aufgenommen werden.



3 Anrechnung an die Arbeitszeit (Art. 15 ArGV 1)

3.1 Grundsatz

Arbeitsbereitschaft: Wird der Pikettdienst im Betrieb geleistet, stellt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar (Art. 15 Abs. 1 ArGV 1). Folglich ist Art. 19 Abs. 3 ArGV 1 in diesen Fällen nicht anwendbar. Da die gesamte Dauer des im Betrieb geleisteten Pikettdienstes als Arbeitszeit zählt, muss danach die volle tägliche Ruhezeit von elf Stunden (Art. 15a Abs. 1 ArGV) gewährt werden. In diesem Fall gilt es zudem zu prüfen, ob es sich wirklich um einen Pikettdienst oder um *normale* Arbeit handelt.

Rufbereitschaft: Erfolgt der Pikettdienst allerdings ausserhalb des Betriebes, so zählen nur die tatsächlich geleisteten Einsatzzeiten sowie die nötigen Wegzeiten als Arbeitszeit (Art. 15 Abs. 2 ArGV 1). In diesem Fall kommt Art. 19 Abs. 3 ArGV 1 wie oben beschrieben zur Anwendung.

Erfordert der Pikettdienst eine sehr schnelle Einsatzbereitschaft (z.B. weniger als 15 Minuten nach dem Anruf), so können die Arbeitnehmenden den Betrieb während des Pikettdienstes in der Regel nicht verlassen und entsprechend auch nicht frei über ihre Zeit verfügen. In solchen Situationen ist zu prüfen, ob es sich tatsächlich um Pikettdienst oder um *normale* Arbeitszeit handelt.

3.2 Verhältnis zu anderen Bestimmungen über die Arbeitszeit

Die allgemeinen Bestimmungen über die Arbeitszeit (Art. 10 ArG für Tagesarbeit, Art. 17a ArG für Nacharbeit) sind auf den Pikettdienst nicht anwendbar. Der Pikettdienst stellt nämlich per Definition einen Zeitraum dar, während dem sich der Arbeitnehmende zusätzlich zur normalen Arbeitszeit für einen Einsatz bereit hält (Art. 14 Abs. 1 ArGV 1). Kämen Art. 10 und 17a ArG für den Pikettdienst im Betrieb sowie ausserhalb des Betriebes konsequent zur Anwendung, gäbe es in der Praxis gar keinen richtigen Pikettdienst. So gilt auch Art. 21 Abs. 3 ArGV 1, wonach an maximal sechs aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet werden darf, nicht für den Pikettdienst.

Andere Bestimmungen bleiben hingegen anwendbar, insbesondere diejenigen über die wöchentliche Höchstarbeitszeit (Art. 9 ArG) und die Überzeitarbeit (Art. 12 ArG). Nur Piketteinsätze können folglich zu einer Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (Art. 9 ArG) führen, die dann als Überzeitarbeit (Art. 12 ArG) zu behandeln ist. Diese Überzeitarbeit muss gemäss den Bestimmungen von Art. 13 ArG und Art. 25 ArGV 1 kompensiert werden. An dieser Stelle sei daran erinnert, dass Überzeitarbeit, die im Rahmen von Piketteinsätzen in der Nacht oder am Sonntag geleistet wird, gemäss Art. 26 Abs. 1 Bst. b ArGV 1 zulässig ist.

In Bezug auf den Pikettdienst im Betrieb sei zudem auf Folgendes hingewiesen: Die Zeit im Betrieb gilt grundsätzlich als Arbeitszeit (Art. 15 Abs. 1 ArGV 1) und darf deshalb die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Art. 9 ArG nicht überschreiten. Bei der Festlegung eines Einsatzplans für den Pikettdienst im Betrieb ist deshalb die dadurch entstehende Arbeitszeit gemäss Art. 15 Abs. 1 ArGV 1 zu berücksichtigen. Nur im Falle eines Piketteinsatzes kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten werden, womit Überzeitarbeit zulässig ist.

3.3 Ausgleich von Pikettdiensten am Sonntag

Leistet ein Arbeitnehmender am Sonntag ausserhalb des Betriebes Pikettdienst und kommt nicht zum Einsatz, muss kein Ersatzruhetag gewährt werden. Dennoch zählt ein solcher Sonntag nicht als freier Sonntag. Ein Arbeitnehmender kann somit nicht das ganze Jahr jeden Sonntag auf Pikett sein, da grundsätzlich jeder zweite Sonntag frei sein muss (Art. 20 Abs. 1 ArG). Kommt es zu einem Piketteinsatz, so muss die entsprechende Zeit hingegen gemäss den Bestimmungen von Art. 20 ArG und Art. 21 ArGV 1 ausgeglichen werden.

Im Betrieb geleisteter Pikettdienst zählt als Arbeitszeit und muss deshalb auf jeden Fall gemäss Art. 20 ArG und Art. 21 ArGV 1 kompensiert werden. Ausgenommen bleiben Fälle nach ArGV 2.

4 Zusätzlicher Schutz für Arbeitnehmende mit Familienpflichten

4.1 Kurzfristige Änderungen (Art. 14 Abs. 5 ArGV 1)

Wird der Einsatzplan nicht auf Wunsch der Arbeitnehmenden, sondern aufgrund einer betrieblichen Notwendigkeit geändert, so geniessen Arbeitnehmende mit Familienpflichten (Art. 36 ArG) einen zusätzlichen Schutz. Sie können nur dann für einen Pikettdienst aufgeboden werden, wenn sie ausdrücklich damit einverstanden sind und für den Betrieb keine zumutbare Alternative besteht.

4.2 Sonderschutz von Frauen – Mutterschaft

Gemäss Art. 46 Abs. 1 ArGV 1 dürfen schwangere Frauen und stillende Mütter nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden. Diese Kategorie von Arbeitnehmerinnen darf deshalb nicht für den Pikettdienst aufgeboden werden.

6 Weiterführende Informationen

Weitere Informationen zum Thema Arbeits- und Ruhezeit:

Merkblatt „Arbeits- und Ruhezeit“, MB-003

Merkblatt „Nachtarbeit“, MB-005

Merkblatt „Arbeits- und Ruhezeit in Krankenhäuser“, MB-007

Merkblatt „Arbeitszeitbewilligungen“, MB-010

Anmerkungen

Sofern dieses Merkblatt nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, sind unter den in diesem Merkblatt verwendeten, auf Personen bezogenen männliche Begriffen Angehörigen des weiblichen und männlichen Geschlechtes zu verstehen.

Der Inhalt des Merkblattes hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Abkürzungsverzeichnis

ArG	Arbeitsgesetz, LGBl. 1967 Nr. 6 in der gültigen Fassung
ArGV 1	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, LGBl. 2005 Nr. 67 in der gültigen Fassung
ArGV 2	Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz, LGBl. 2002 Nr. 188 in der gültigen Fassung
Art.:	Artikel
Abs.:	Absatz
Bst.:	Buchstabe