

Artikel 14

Pikettdienst

a. Grundsatz

(Art. 6, 9 - 31 und 36 ArG)

- 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.
- ² Der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin darf im Zeitraum von vier Wochen an höchstens sieben Tagen auf Pikett sein oder Piketteinsätze leisten. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während den zwei darauf folgenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboden werden.
- ³ Ausnahmsweise kann ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin im Zeitraum von vier Wochen an höchstens 14 Tagen auf Pikett sein, sofern:
 - a. aufgrund der betrieblichen Grösse und Struktur keine genügenden Personalressourcen für einen Pikettdienst nach Absatz 2 zur Verfügung stehen; und
 - b. die Anzahl der tatsächlichen Piketteinsätze im Durchschnitt eines Kalenderjahres nicht mehr als fünf Einsätze pro Monat ausmacht.
- ⁴ Kurzfristige Änderungen in der Pikettplanung und -einteilung und sich daraus ergebende Einsätze dürfen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten nur mit deren Einverständnis vorgenommen werden und soweit eine andere Lösung für den Betrieb nicht zumutbar ist.

Vorbemerkung

Der Pikettdienst ist eine von verschiedenen Ausprägungen des Bereitschaftsdienstes; daneben gibt es z.B. die «Arbeit auf Abruf», die sich allerdings stark vom Pikettdienst unterscheidet. Da Pikettdienst sehr verbreitet ist und zusätzlich zur normalen Arbeit geleistet werden muss, hat sich eine genauere Regelung aufgedrängt, denn mit dieser Arbeitsform sind verschiedene Mehrbelastungen für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verbunden.

Für die übrigen Formen des Bereitschaftsdienstes findet sich keine spezifische Regel im Gesetz und in der vorliegenden Verordnung. Diese Arbeitsformen sind nach den allgemeinen Grundsätzen über den Gesundheitsschutz (Art. 6 ArG und Art. 2 Abs. 1 Bst. c und d ArGV 3) sowie über die Arbeitszeiten (v. a. Art. 13 ArGV 1) zu beurteilen.

Die Entlohnung des Bereitschaftsdienstes richtet sich nach dem Obligationenrecht und der entsprechenden Rechtsprechung (vgl. Bundesgerichtsurteil vom 14. Dezember 1998 in Sachen Arbeit auf Abruf) oder nach den öffentlich-rechtlichen Dienstvorschriften. Da das Gesetz auch Arbeitsverhältnisse erfasst, bei denen keine Entlohnung vorgesehen ist oder erwartet wird, z. B. bei der freiwilligen Arbeit, hat die Frage der Entlohnung aus der Sicht des Gesetzes im Gegensatz zur Regelung der gesundheitlichen Auswirkungen keine Bedeutung.

Absatz 1

Die Begriffsdefinition des Pikettdienstes bringt klar zum Ausdruck, dass von Arbeit die Rede ist, die allenfalls zusätzlich zur normalen Arbeit zu leisten ist. Im Wesentlichen geht es um die Vermeidung

von unerwünschten Ereignissen oder deren Behebung im eigenen Betrieb bzw. bei Kunden oder um vereinzelt Kontrollgänge. Für solche allfälligen Arbeitseinsätze hat sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Pikettdienst bereitzuhalten.

Zu unterscheiden von diesem Pikettdienst sind Beschäftigungsformen, bei denen sich die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ausschliesslich oder mehrheitlich in Bereitschaft halten müssen, wie z.B. bei der Arbeit auf Abruf, mit der normalen Schwankungen des Arbeitsanfalls aufgefangen werden können. Der Pikettdienst darf somit nicht diesem Zweck dienen. Dazu sind die Verlängerung der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit (Art. 22 ArGV 1) und die Überzeitarbeit (Art. 25 ArGV 1) da. Sollten diese nicht genügen, müssen organisatorische Massnahmen ergriffen oder muss mehr Personal beschäftigt werden.

Müssen Piketteinsätze in der Nacht, am Sonntag oder an gesetzlichen Feiertagen geleistet werden, dann ist eine entsprechende Arbeitszeitbewilligung einzuholen. Vorbehalten bleiben Einsätze im Rahmen von Sonderfällen nach Artikel 26 ArGV 1 und für Betriebe und Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die den Sondervorschriften der Verordnung 2 unterstehen, sofern in diesen Betrieben Nacht- und Sonntagsarbeit bewilligungsfrei geleistet werden darf.

Absatz 2

Für die Einsatzplanung des Pikettdienstes ist ein Zeitraum von vier Wochen massgebend. In diesem Zeitraum dürfen die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an höchstens sieben Tagen Pikettdienst leisten oder sich in Bereitschaft halten. Die sieben Tage müssen nicht hintereinander liegen, sondern können auf diese vier Wochen verteilt sein. An den einzelnen Tagen dürfen so viele Einsätze wie nötig geleistet werden, die Anzahl Einsätze ist also nicht begrenzt. Zu beachten bleiben allerdings die Regeln über die Ruhezeiten (vgl. Kommentar Art. 19 Abs. 3 ArGV 1). Im Anschluss

an Piketteinsätze muss der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in den Genuss der verbleibenden oder der gesamten Ruhezeit kommen.

Ist der letzte Pikettdienst beendet, selbst wenn es dabei zu keinen Einsätzen gekommen ist, darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der nächsten 14 Tage nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboten werden. Vorbehalten bleiben Sonderfälle nach Artikel 26 ArGV 1.

Absatz 3

Für Betriebe, die von ihrer Grösse und Struktur her nicht über genügend Personalressourcen verfügen, besteht eine Ausnahme zur Grundregel in Absatz 2. Die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen bis zu 14 Tagen im Zeitraum von vier Wochen auf Pikett sein, aber die Anzahl möglicher Einsätze pro Monat wird eingeschränkt im Verhältnis zu Absatz 2: Insgesamt dürfen die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht mehr als fünf Einsätze pro Monat im Durchschnitt eines Kalenderjahres leisten. Zu beachten gilt es, dass für den Durchschnitt von fünf Einsätzen pro Monat die gesetzlichen Ferien nicht mit eingerechnet werden dürfen. Der Durchschnitt berechnet sich aus der Anzahl der Einsätze geteilt durch die Anzahl der geleisteten Arbeitsmonate. Trotz dieser Lockerung ist so weit möglich darauf zu achten, dass auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche zu solchen Pikettdiensten eingeteilt werden, zusammenhängende Wochen erhalten, welche frei sind von Pikettverpflichtungen.

Absatz 4

Bei der Pikettplanung und -einteilung kommt es häufig zu kurzfristigen Änderungen. Die Gründe dafür sind vielfältig: Unfälle, Krankheiten, geänderte Ferien- und Freizeitplanung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen usw. Kommt eine Änderung der Einsatzplanung nicht auf ausdrück-

Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten
1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen
Art. 14 Pikettdienst, a. Grundsatz

ArGV 1

Art. 14

lichen Wunsch der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu Stande, sondern ergibt sich diese aus einer betrieblichen Notwendigkeit, dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten (Art.36 ArG) nur beigezogen werden, wenn sie damit ausdrücklich einverstanden sind

und für den Betrieb keine zumutbare Alternative besteht. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei der Planung des Pikettdienstes beizuziehen (Art. 69 ArGV 1).