

Arbeit auf Abruf: In rechtlicher Hinsicht ein heikles Arbeitsverhältnis

Dieser Beitrag befasst sich mit der Arbeit auf Abruf, einer Unterform der Teilzeitarbeit. Für Arbeitgeber kann diese Arbeitsform verlockend sein, wenn der Arbeitnehmer nur unregelmässig beschäftigt werden kann. Zum Schutze des Arbeitnehmers - aber auch des Arbeitgebers vor bösen Überraschungen - gibt der folgende Beitrag einige nützliche Tipps.

Tonia Villiger www.ad-voca.ch

April 2021

Was ist Arbeit auf Abruf?

Die Arbeit auf Abruf wird im Rahmen eines **unbefristeten Arbeitsverhältnisses** geleistet. Sie beruht auf einem **(Rahmen)vertrag**, der zunächst die allgemeinen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses regelt. Der Zeitpunkt und die Dauer der einzelnen **Arbeitseinsätze** hingegen werden erst eine gewisse Zeit vor Beginn des konkreten Einsatzes bestimmt.

Bei der **echten Arbeit auf Abruf (mit Abrufverpflichtung)** wird der Einsatz einseitig von der Arbeitgeberin bestimmt. Hierzu sind die nachfolgenden Problemstellungen zu beachten. Allerdings ist auch bei der **unechten Arbeit auf Abruf (ohne Abrufverpflichtung)** Vorsicht geboten, nämlich dann, wenn die Einsätze sehr unregelmässig und in grösseren Abständen erfolgen. Diesfalls liegt gegebenenfalls kein dauerndes Teilzeitverhältnis mehr vor, sondern es bestehen einzelne befristete Gelegenheitsarbeitsverhältnisse. Der Arbeitnehmer muss sich diesfalls im Klaren sein, dass beispielsweise der Kündigungsschutz entfällt und er sich selber versichern muss.

Entschädigung der Rufbereitschaft

Muss sich der Arbeitnehmer ausserhalb seiner Anwesenheit im Betrieb jederzeit auf einen Aufruf der Arbeitgeberin zur Arbeit gefasst machen (Abrufverpflichtung), vermindert sich sein Freizeitgenuss. Deshalb stellt sich die Frage nach der Entschädigung dieser Abrufzeit. Dabei ist der Einzelfall zu berücksichtigen. Bei Fehlen einer Parteivereinbarung gilt als Grundregel: Je länger die Abruffrist ist, desto kleiner darf die Abrufentschädigung sein. Eine Entschädigung von 25% des Grundlohnes könnte dann Chancen auf Erfolg haben, wenn die Abruffrist der einzelnen Einsätze weniger als 14 Tage beträgt.

Allerdings gibt es hierzu noch keine feste Gerichtspraxis. Muss sich der Arbeitnehmer innerhalb des Betriebes bereithalten, ist der volle Lohn dieser Bereitschaftszeit geschuldet. Auf jeden Fall empfiehlt sich eine vertragliche Regelung.

Mindestarbeitszeit zum Schutz des Arbeitnehmers

Zum Vorteil des Arbeitnehmers, aber auch um der Arbeitgeberin die Berechnung der allfälligen Überstunden, der Lohnfortzahlung und des Ferienlohnes zu vereinfachen, kann die Vereinbarung einer **Mindestarbeitszeit** und einer **Richtarbeitszeit** sinnvoll sein. Diese Methode ist durch Gerichte soweit zwar noch nicht beurteilt worden. Allerdings gibt es insbesondere bei unregelmässigen Arbeitszeiten viele noch offene Fragen, welche die Handhabung ohne eine solche Regelung erschweren. Gemäss diesem Modell wird regelmässig ein Lohn entschädigt, der sich nach der Richtarbeitszeit bemisst. Jährlich erfolgt eine Abrechnung der tatsächlich geleisteten Stunden. Arbeit, welche über die Richtarbeitszeit hinaus geleistet wurde, gilt als Überstundenarbeit. Arbeitete der Arbeitnehmer hingegen weniger als die Richtarbeitszeit, aber mehr als die Mindestarbeitszeit, kann vorgesehen werden, dass er die Minusstunden im nächsten Jahr nachholt. Arbeitete der Arbeitnehmer weniger als die garantierte Mindestarbeitszeit, kann er den zu viel bezahlten Lohn behalten, es sei denn er lehnte Einsätze mehrmals auf ungerechtfertigte Weise ab.

Der **Ferienlohn** lässt sich bei dieser Methode aufgrund der Richtarbeitszeit berechnen und kann während der vom Arbeitnehmer zu beziehenden Ferien ausbezahlt werden.

Während der **Kündigungsfrist** wäre der Richtarbeitslohn weiterzubezahlen.

Quelle: Tonia Villiger, Der Teilzeitarbeitsvertrag, in: Schweizer Vertragshandbuch, Musterverträge für die Praxis, hrsg. von Böhringer/Kasper Lehne/Probst, 2018, mit Verweisen; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Auflage, 2012, mit Verweisen.