



1 Privatrecht - Vollstreckung

1.2 Obligationenrecht

1.2.49 Teilzeitarbeit und Arbeit auf Abruf

BGE 4A-509/2009 Es wird unterschieden zwischen eigentlicher und uneigentlicher Teilzeitarbeit sowie der echten und unechten Arbeit auf Abruf.

Im zu beurteilenden Fall ging es um den zeitweisen Einsatz einer Lehrerin für ein Schuljahr mit einem variablen Arbeitspensum. Später reduzierte sie ihre Unterrichtswünsche wesentlich, weil sie mittlerweile die Möglichkeit erhalten hatte, zusätzlich eine andere Tätigkeit auszuüben. Daraufhin verzichtete die Schule auf ihren Einsatz, wofür die Lehrerin eine Entschädigung forderte. Die Geldforderung wurde in allen Instanzen abgewiesen.

Von eigentlicher Teilzeitarbeit spricht man, wenn der reduzierte Einsatz wiederholt und mit zum Voraus bestimmten – wenn auch möglicherweise unregelmässigen – Arbeitszeiten erfolgt.

Von einer uneigentlichen Teilzeitarbeit spricht man, wenn jeder Einsatz ein gegenseitiges Einverständnis voraussetzt. Solche Arbeitstypen sind zulässig.

Bei der echten Arbeit auf Abruf trifft den Arbeitnehmer eine Einsatzpflicht nach Weisung des Arbeitgebers. Das heisst, der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer einseitig abrufen, so genannte kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit. In einem solchen Arbeitsverhältnis muss auch der Bereitschaftsdienst entschädigt werden, und es muss auch während der Kündigungsfrist die vorher durchschnittlich geleistete Arbeit zugewiesen bzw. – wenn der Arbeitgeber auf einen Einsatz des Arbeitnehmers verzichtet – die entsprechende Entlohnung bezahlt werden, da sonst der Kündigungsschutz unterlaufen würde.

Bei der unechten Arbeit auf Abruf hingegen trifft den Arbeitnehmer keine Einsatzpflicht; ein Einsatz kommt vielmehr aufgrund gegenseitiger Vereinbarung zustande. Oftmals liegt den einzelnen Einsätzen ein Rahmenvertrag zugrunde, in dem die Arbeitsbedingungen einheitlich geregelt sind.

Fazit

Nimmt der Arbeitnehmer für sich in Anspruch, seine Einsatzwünsche beliebig ändern zu können, darf er nicht erwarten, dass der Arbeitgeber diese Wünsche ohne weiteres zu berücksichtigen hat. Es handelt sich dabei um eine unechte Arbeit auf Abruf. Verzichtet der Arbeitgeber auf den Einsatz des Arbeitnehmers, hat der Arbeitnehmer keine Lohnansprüche.