

Echte Arbeit auf Abruf bedeutet, dass weder die individuelle eine Arbeitseinteilung (Einsatzplan) noch die effektive Arbeitszeitdauer (Einsatzzeit) oder beides nicht im Voraus vereinbart wird, sondern einseitig vom Arbeitgeber situativ bestimmt wird. Bei der unechten Arbeit auf Abruf haben die Arbeitnehmenden das Recht, die Arbeit abzulehnen (oder anzunehmen). Dies ist bei der unechten Arbeit auf Abruf nicht so ist, und damit wird das Unternehmerrisiko auf die Arbeitnehmenden abgewälzt wird. Die Arbeitnehmenden erhalten weder eine Entschädigung für die Rufbereitschaft noch haben sie eine Garantie auf ein Minimum an Arbeitsstunden – und damit ein Mindesteinkommen. Entsprechend prekär und dramatisch sind oft die wirtschaftlichen Folgen von echter Arbeit auf Abruf für die Arbeitnehmenden. Auch die in gewissem Masse «mitbestimmte» unechte Arbeit auf Abruf hat ihre wirtschaftlichen Risiken für Arbeitnehmende: Oft werden Arbeitsangebote von Seiten des Arbeitgebers nach einigen Ablehnungen von Einsätzen oder während Kündigungsfristen drastisch reduziert.

Das Bundesgericht hat zwar Arbeit auf Abruf nicht als grundsätzlich unzulässig gewertet, jedoch in verschiedenen Urteilen Lohnfortzahlungspflichten bzw. Entschädigung von Rufbereitschaft geschützt. Immer wieder beschäftigen sich auch kantonale Gerichte mit Rechtsfragen bzw. -streitigkeiten im Zusammenhang mit Arbeit auf Abruf, weil klare gesetzliche Rahmenbedingungen fehlen.

Auf nationaler Ebene ist mit dem im Ständerat angenommenen Postulat Cramer bereits ein gewisser Konsens betreffend die Notwendigkeit Arbeit auf Abruf im Privatrecht zu regulieren spürbar.

Das Bedürfnis für Arbeitnehmende auf Abruf existiert aber nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch im Bereich des Personalrechts des Kantons Basel-Stadt. Auch hier fehlen klare, genügende rechtliche Rahmenbedingungen, die sowohl den Arbeitgeber wie auch die Arbeitnehmenden vor Rechtsunsicherheiten bzw. wirtschaftlichen Risiken bewahrt. Dies obwohl einfache Lösungen wie die Festlegung von einer minimalen durchschnittlichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag oder eine Entschädigung für Rufbereitschaft ähnlich der Pikettregel auf der Hand liegen.

Entsprechend wird der Regierungsrat gebeten, zu prüfen und zu berichten, wie sowohl echte wie auch unechte Arbeit auf Abruf im kantonalen Personalrecht zum Schutze der Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber entsprechend den oben erwähnten Ansätzen oder anderen reguliert werden kann.

Toya Krummenacher, Tonja Zürcher, Patrizia Bernasconi, Christian von Wartburg, Oliver Thommen, Beda Baumgartner, Olivier Battaglia, Anina Ineichen, Claudio Miozzari, Pascal Pfister, Beatrice Messerli, Heidi Mück