



Neben dem allfälligen Arbeitseinsatz sieht der Pikettdienst eine besondere Art des Bereitschaftsdienstes ausschliesslich für Sonderereignisse vor. Dieser Dienst wird im Gesundheitswesen häufig in Anspruch genommen und kann, neben Schichtdiensten und Nachtarbeit, zu einer hohen Beanspruchung des Personals führen. Deshalb ist eine genaue Beachtung der Bestimmungen zum zeitlichen Einsatz, seiner Anrechnung und den Entschädigungen geboten.

# Pikettdienst – Wenn der Anruf kommt



**Dr. Peter Burkhalter**

Rechtsanwalt, Zentralsekretär SVA  
unter Mitwirkung von MLaw Larissa Myriell Fricke

## Pikettdienst in a nutshell Um welche Arbeitsleistung handelt es sich bei dem Pikettdienst?

Der Pikettdienst ist eine besonders geregelte Form des Bereitschaftsdienstes, bei dem sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze bereithält. Das Gesetz erwähnt dazu Sonderereignisse wie die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen und Kontrollgänge. Die Definition und Bestimmungen zum zulässigen zeitlichen Einsatz, dessen Anrechnung und Vergütung sind den Art. 14 und 15 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) zu entnehmen.

## Was ist der Unterschied zu «Arbeit auf Abruf»?

Der Pikettdienst muss von anderen Formen des Bereitschaftsdienstes unterschieden werden, etwa der Arbeit auf Abruf. 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. Der Pikettdienst setzt die jederzeitige Einsatzbereitschaft voraus, was mit einem Eingriff in das Privatleben verbunden und auch wegen der Notfallbezogenheit gesundheitsbelastend sein kann.

## Wann wird der Pikettdienst an die Arbeitszeit angerechnet?

Das Gesetz unterscheidet in Art. 15 ArGV 1, ob der Pikettdienst im Betrieb, also in der Praxis oder einer Krankenanstalt, oder ausserhalb des Betriebs geleistet werden muss.

Im Betrieb geleisteter Pikettdienst (sog. Arbeitsbereitschaft) ist immer Arbeitszeit. In Ausnahmefällen ist der Arbeitsbereitschaft der Pikettdienst ausserhalb des Betriebs gleichzustellen. Dies, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht tatsächlich mehr Erholungs- und Freizeitmöglichkeiten hat, als wenn er oder sie innerhalb des Betriebes gearbeitet hätte. Ein solches Beispiel ist medizinisches Personal, das jederzeit erreichbar sein muss, Alkohol- und Ausgehverbot hat und innert 20 Minuten im Spital und 30 Minuten operationsbereit sein muss. Die

Anrechnung als Arbeitszeit wird damit begründet, dass die blosse Arbeitsbereitschaft dem Interesse des Arbeitgebers dient, selbst, wenn die Präsenzzeit ausserhalb des Betriebs geleistet wird. Da Pikett in Form der Arbeitsbereitschaft Arbeitszeit ist, muss im Anschluss daran auch die volle gesetzliche Ruhezeit gewährt werden.

Wird der Pikettdienst ausserhalb des Dienstes geleistet (sog. Rufbereitschaft), kommen hingegen nur die Zeit, in der die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur Arbeit herangezogen wird, und die Wegzeit zur Anrechnung an die Arbeitszeit (vgl. jedoch unten Kapitel «Wie müsste z.B. die Vergütung an einem Wochenendtag ausfallen?»). Dabei ist zu beachten, dass Arbeitnehmende während des Pikettdienstes keine freien Halbtage beziehen, gleichgültig ob sie zu einem Einsatz gerufen werden oder nicht (Art. 21 ArG).

«Das Bundesgericht erklärte in einem Leitscheid, dass ein Bereitschaftsdienst nur gegen Lohn zu erwarten ist.»



## Wie oft darf der Pikettdienst geleistet werden?

Da der Pikettdienst neben der normalen Arbeitszeit vorgesehen ist und auch nicht bei der Begrenzung der Höchstarbeitszeit berücksichtigt wird, ist der Pikettdienst zeitlichen Beschränkungen unterworfen.

Im Zeitraum von vier Wochen darf Pikettdienst an höchstens sieben Tagen (aufeinanderfolgenden oder einzeln) geleistet werden, wobei in diesem Zeitraum von vier Wochen wenigstens zwei darauffolgende Wochen pikettfrei sein müssen (Art. 14 Abs. 2 ArGV1). Ob ein Einsatz stattfand oder nicht, ist bei der Berechnung unerheblich. Die Einsatzanzahl während des Pikettdienstes ist hingegen nicht beschränkt. Sie wird jedoch anders als der Pikettdienst ohne Einsatz an die Höchstarbeitszeit angerechnet.

Ausnahmen gelten in Betrieben, die aufgrund Grösse oder Struktur kein ausreichendes oder geeignetes Personal zur Verfügung haben. In diesen Betrieben darf ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin auch höchstens 14 Tagen auf Pikett sein und die Anzahl der tatsächlichen Piketteinsätze im Durchschnitt eines Kalenderjahres darf nicht mehr als fünf

Einsätze pro Monat ausmachen. Das gilt aber nicht für Pikettdienste mit kurzer Interventionszeit, also wenn der Einsatz innerhalb weniger Minuten (unter 30 Minuten) erfolgen soll. Dann bleibt es bei maximal sieben Tagen innerhalb von vier Wochen.

Bei der Einsatzplanung für die Organisation oder die Gestaltung der Stundenpläne ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin einzubeziehen. Die Arbeitspläne sind spätestens zwei Wochen vor den geplanten Einsätzen bekanntzugeben (Art. 47 ArG). Dabei darf die Frist nur aus zwingenden Gründen unterschritten werden. Ferner geniessen Arbeitnehmende mit Familienpflichten besonderen Schutz bei kurzfristigen Änderungen der Einsatzpläne. Sie dürfen nur im Ausnahmefall aufgeboten werden. Schliesslich sind Schwangere vom Piketteinsatz auszunehmen.

## Erhalte ich eine Entschädigung?

Grundsätzlich erfährt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Pikettdienst ein relativ hohes Mass an Bewegungsfreiheit, wenig Einschränkungen in seiner Freizeit und ein allfälliger Einsatz muss nicht unverzüglich erfolgen. Dementsprechend wird in der

# Seit 20 Jahren machen wir Praxisteams glücklich!



Medizinische Praxisassistenten, Disponenten, Arztsekretariat, Medizinisches Sekretariat, Optometristen, Pflegefachpersonen, Orthoptisten, Optiker, Fachpersonen Gesundheit, Endoskopiefachkräfte, Medizinische Praxiskoordinatoren und viele viele mehr!

Das Lieblings-  
Stellenportal von  
Praxen und  
Spitälern

**praxisstellen**.ch

Das führende Stellenportal  
für medizinisches Praxispersonal



betrieblichen Praxis nur die tatsächlich geleistete Einsatzzeit vollständig als Arbeitszeit angerechnet, wobei die Wegzeit berücksichtigt wird (vgl. jedoch unten Kapitel «Wie müsste z.B. die Vergütung an einem Wochenendtag ausfallen?»). Gleichwohl urteilte das Bundesgericht in einem Leitentscheid über Arbeit auf Abruf, dass ein solcher Bereitschaftsdienst nur gegen Lohn zu erwarten sei, dies auch ohne Einsatz, denn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer leiste ihn nicht uneigennützig, sondern im Hinblick auf die (entgeltliche) Hauptleistung (Art. 320 Abs. 2 OR; BGE 124 III 249). Da die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber an diesem Dienst nicht dasselbe betriebswirtschaftliche Interesse hat, wie für die Haupttätigkeit, für die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eingestellt worden ist, muss die Wartezeit jedoch nicht gleich hoch entlohnt werden wie die Haupttätigkeit. Sofern allerdings keine anderweitige Regelung getroffen worden ist, schuldet die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber den Lohn, der üblich ist (Art. 322 Abs. 1 OR). Aufgrund der vagen Aussage des Bundesgerichtes kann es zielführend sein, klare Bestimmungen über die Vergütung in einem Arbeitsvertrag oder in einem GAV zu vereinbaren, um Benachteiligungen auszuschliessen.

## Der Pikettdienst unter der medizinischen Lupe

### Gibt es Sonderbestimmungen für den medizinischen Bereich?

Die Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (ArGV 2) sieht Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vor.

Ohne behördliche Bewilligung dürfen danach Beschäftigte in Arzt- und Zahnarztpraxen, Labors, Apotheken und Krankenanstalten in Nachtzeiten und am Sonntag arbeiten, was natürlich auch Bedeutung für die Einsatzzeit im Rahmen des Pikettdienstes hat.

Für Beschäftigte in Krankenanstalten gilt zudem eine besondere Regelung für Interventionszeiten, also die Länge zwischen dem Einsatzaufruf und dem Eintreffen am Arbeitsort. Diese sind mit mindestens 30 Minuten festgelegt. Art. 8a ArGV 2 erlaubt aus zwingenden Gründen eine Verkürzung dieser Zeit, wofür allerdings eine Zeitgutschrift von 10 % der inaktiven Pikettdienstzeit honoriert wird. Der Arbeitsweg wird dann sowohl als Arbeitszeit gerechnet wie auch mit 10 % zusätzlicher Zeitgutschrift vergütet. Zudem ist gesetzlich geregelt, dass ein solcher Pikettdienst mit kurzer Interventionszeit innerhalb von vier Wochen höchstens an sieben Tagen angeordnet werden darf (s.o.). Muss der Pikettdienst wegen der kurzen Interventionszeit im Betrieb geleistet werden, dann gilt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit als Arbeitszeit.

Leider ist im Gesetz keine Mindestzeit vorgesehen und in der praktischen Anwendung mangelt es häufig an der Angabe zwingender Gründe, um von den Ausnahmebedingungen Gebrauch machen zu können – Arbeitsrechtler und Arbeitsrechtlerinnen mahnen daher auch in diesem Bereich klare Regelungen in den Arbeitsverträgen und/oder einem GAV an.

### Wie müsste z. B. die Vergütung an einem Wochenendtag ausfallen?

Grundsätzlich gilt das, was zuvor ausgeführt wurde, auch für den medizinischen Bereich:

Wenn eine MPA an einem Wochenendtag von 09:00 bis 13:00 Uhr zur Verfügung steht, welche aber Zuhause ist und nur in die Praxis kommen muss, wenn die Ärztin oder der Arzt die MPA braucht, ist die volle Zeit als Arbeitszeit anzurechnen, sofern der Pikettdienst als «innerhalb des Betriebes» bewertet wird (Arbeitsbereitschaft, s.a. Art. 15b Abs. 1 ArG). Wird hingegen die Zeit als «ausserhalb des Betriebes» bewertet, zählen die tatsächlich geleisteten Einsatzzeiten und Wegzeiten als Arbeitszeit.

#### ➔ Weiterbildung

Übernehmen Sie mehr Verantwortung im Praxisteam.

### MEDIZINISCHE/R PRAXISKOORDINATOR/IN

- Abschluss: Berufsprüfung mit eidgenössischem Fachausweis
- Subventioniert durch den Bund
- Modular aufgebaut, Einstieg jederzeit möglich

#### ➔ MODULE

Chronic Care Management I und II, Qualitätsmanagement in der Arztpraxis, Praxismanagement, Personalführung, Rechnungswesen und Dosisintensives Röntgen

### PERSONALFÜHRUNG

Mit diesem Modul schaffen Sie die Grundlage, um in der medizinischen Praxis eine verantwortungsvolle Führungsaufgabe zu übernehmen.

Kursstart jeweils August und Januar

### RÖNTGEN-REFRESHER THEORIE UND PRAXIS

Diverse Daten siehe Website:  
[www.freisschulen.ch/wb](http://www.freisschulen.ch/wb)

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie uns.

FREI'S Schulen Luzern  
T +41 41 410 13 44  
[weiterbildung@freisschulen.ch](mailto:weiterbildung@freisschulen.ch)  
[freisschulen.ch/wb](http://freisschulen.ch/wb)

**FREI'S**  
Schulen Luzern



Kommt es nicht zum Einsatz, gilt Folgendes: Sofern der Musterarbeitsvertrag vom FMH/SVA als Arbeitsvertrag übernommen worden ist, gilt die Zeit, in der die MPA nicht zur Arbeit herangezogen worden ist, zur Hälfte ihrer Dauer als Arbeitszeit. Betreffend die Entschädigung ist grundsätzlich der Pikettdienst zu vergüten. Die Höhe der Entschädigung muss nicht zwingend der Höhe des normalen Lohnes entsprechen, es sei denn, die MPA kann die Freizeit in ähnlicher Masse nicht geniessen als wäre sie innerhalb des Betriebes. Dann wäre grundsätzlich von einem Normallohn auszugehen (s.o.).

Davon zu trennen ist ein Pikettdienst mit schneller Einsatzbereitschaft. Sofern die MPA innerhalb weniger Minuten (z.B. 15 Minuten) nach Anruf sich im Betrieb befinden muss, ist grundsätzlich von normaler Arbeitszeit auszugehen (s.a. Art. 41 Abs. 3 ArG).

Dieselben Überlegungen sind auf den Fall anwendbar, wenn eine MPA von 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr bereit sein muss, jedoch nicht ausrücken muss.

### Was ist das Fazit?

Der Pikettdienst hat im medizinischen Bereich einen besonderen Stellenwert und wurde vom Gesetzgeber auch aus Gründen der Gesundheitsversorgung der Bevölkerung von zeitlichen Begrenzungen des Arbeitseinsatzes weitgehend ausgenommen. Obwohl das Gesetz zahlreiche Regelungen für die zeitliche Anrechnung des Dienstes und seine Organisation vorsieht, bedürfen u.a. wichtige Bestimmungen wie die Interventionszeiten bei Krankenanstalten und Entschädigungen für den Pikettdienst ausserhalb des Betriebs einer klaren Absprache. Hierfür sind dann in den Arbeitsverträgen und der GAV die Lücken zu schliessen.



Pikettdienst ist weder planbar noch vorhersehbar, sodass es immer mit einem Eingriff in das Privatleben verbunden ist.

### Grundlagenliteratur

GMÜR RÖBI, Neuer Musterarbeitsvertrag für MPA, in: FMH, Schweizerische Ärztezeitung, Nr. 19, Vol. 82, 2001, S. 440-441.

POTMANN WOLFGANG/BACHMANN ROLAND, Art. 21, in: Thomas Geiser/Adrian von Kaenel/Rémy Wyler (Hrsg.), Arbeitsgesetz, 2005, S. 325-341.

KAENEL VON ADRIAN, Art. 9, in: Thomas Geiser/Adrian von Kaenel/Rémy Wyler (Hrsg.), Arbeitsgesetz, 2005, S. 249-255.

MÜLLER A. ROLAND, Art. 15a, in: Thomas Geiser/Adrian von Kaenel/Rémy Wyler (Hrsg.), Arbeitsgesetz, 2005, S. 150-182.

NÖTZLI HARRY, Arbeitszeit, in: personalschweiz, Februar, 2019, S. 17-20.

RINGGER BEAT, Ratgeber – das Arbeitsgesetz im Gesundheitswesen, Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste (vpod), 21. Januar 2010.

STAATSEKRETARIAT FÜR WIRTSCHAFT SECO, Pikettdienst, 2016, <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Arbeits-und-Ruhezeiten/Pikettdienst.html>, konsultiert am 31. August 2021.

VISCHER FRANK/MÜLLER ROLAND, Der Arbeitsvertrag, 4. Auflage, 2014.

VISCHER FRANK, Art. 47, in: Thomas Geiser/Adrian von Kaenel/Rémy Wyler (Hrsg.), Arbeitsgesetz, 2005, S. 569-572.

### SVA-Rechtsberatung

Möchten Sie zu dieser Thematik gerne mehr erfahren? Haben Sie sonstige rechtliche Fragen, die Sie gerne klären wollen? Probleme am Arbeitsplatz? Unsere Anwältinnen und Anwälte im Zentralsekretariat in Bern sind u.a. spezialisiert im Arbeits-, Gesundheits-, Datenschutz-, Erwachsenenenschutz- und Erbrecht und bieten Ihnen einen 15-minütigen telefonischen Erstberatungsdienst für alle Rechts- und Ausbildungsfragen (u.a. Grundbildung, Wiedereinstieg, usw.). Für Mitglieder kostenlos, für Nichtmitglieder oder Ärztinnen und Ärzte gegen Rechnung nach Zeitaufwand. Kostenlos werden keine schriftlichen oder E-Mail-Auskünfte erteilt.

Kontakt über SVA-Zentralsekretariat:  
Tel.: +41 (0) 31 356 90 09