

Arbeit auf Abruf

Wie kann ich mich wehren?
Was sind meine Rechte?



Allianz gegen Sozialapartheid / Alliance contre la ségrégation sociale

August 2020

Die 2016 gegründete Allianz gruppiert Vereinigungen von Erwerbslosen und Sozialhilfebezügler*innen und gewerkschaftliche Gruppen aus der deutschen und französischen Schweiz.

Der Allianz gehören folgende Organisationen an:

ADC Genève	http://www.adc-ge.ch/
ADC La Chaux-de-Fonds	http://www.adc-ne.ch/adc_chauxdefond.asp
ADC Lausanne	http://www.adc-lausanne.ch/
ADC Neuchâtel	http://www.adc-ne.ch/adcn_neuchatel.asp
IG Sozialhilfe Zürich	http://ig-sozialhilfe.ch/
IGA Gewerkschaft Basel	http://viavia.ch/iga/
Internetcafé Planet 13	https://planet13.ch/
Kafi Klick, Zürich	http://kafiklick.ch/
Liste 13	https://www.liste13.ch/
SUD Lausanne	http://www.sud-vd.ch/sud-lausanne/
SUD Etudiant-e-s et Précaires	http://www.sud-ep.ch/

Arbeit auf Abruf breitet sich rasant in vielen Bereichen der Arbeitswelt aus. Diese Broschüre soll Auskunft geben, wie man/frau sich wehren kann und wo allenfalls Unterstützung gefunden werden kann.

Inhalt

Das Phänomen

Arbeit auf Abruf während der Corona Krise

Was sind die Forderungen der Allianz?

Was haben wir als Allianz bisher erreicht?

Welche Rechte habe ich, wenn ich auf Abruf arbeiten muss?

Wie kann ich mich wehren?

Alternativen?

Das Phänomen

Sogenannte Nullstundenverträge bieten dem Arbeitgeber die grösstmögliche Flexibilität und nehmen der angestellten Person viele Rechte. Im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Unfall wird die betroffene Person bei den Sozialversicherungen dann auch schlechter gestellt als Festangestellte mit geregelter Arbeitspensum.

Auf der anderen Seite gibt es auch viele Leute, welche flexible Arbeitsformen wünschen.

Doch flexible Arbeitsverhältnisse können gut geregelt werden, ohne dass Arbeitsrechte gleich gekippt werden.

Leider erlauben Gesamtarbeitsverträge wie der L-GAV für das Gastgewerbe Nullstunden-Verträge, die alle Rechte der Arbeiter*innen über Bord werfen. Extrem stossend ist es, dass für den Gesamtarbeitsvertrag bei den Arbeiter*innen noch ein Lohnabzug von Fr. 89.- jährlich gemacht wird, den die Vertragsparteien – hier die Gewerkschaften Unia, Syna und Hotel&Gastro Union und Arbeitgeber SCA Swiss Catering Association, hotelleriesuisse und GastroSuisse – unter sich aufteilen.

Arbeit auf Abruf während der Corona Krise

In der Corona Krise sollten nur Festangestellte Kurzarbeitsentschädigung erhalten, wenn ihr Betrieb wegen Corona geschlossen wurde. Auf Grund vieler Proteste wurde in einem zweiten Anlauf festgehalten, dass auch Arbeiter*innen, die regelmässig auf Abruf gearbeitet haben, Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung hätten. Das wiederum hätte sehr viele Arbeiter*innen gezwungen, sich zuerst bei der Arbeitslosenversicherung und dann bei der Sozialhilfe anzumelden, da die Arbeitslosenversicherung (ALV) nichts zahlt bei unregelmässiger Arbeit auf Abruf und die Sozialhilfe nur zahlt, wenn vorher abgeklärt ist, ob nicht die ALV zahlt. Das hätte bei der grossen Anzahl Betroffener das System vollends zum Absturz gebracht. Deshalb hat Bundesrat Parmelin in einem dritten Anlauf die Regelung revidiert und nun konnten alle, auch unregelmässig auf Abruf Arbeitende für Kurzarbeit angemeldet werden, wenn sie mindestens sechs Monate beim gleichen Betrieb gearbeitet haben. Parmelin ging dabei von 220 000 Personen aus, die unregelmässig auf Abruf arbeiten.

Was sind die Forderungen der Allianz?

Wir fordern, dass Arbeitsverträge in jedem Fall eine Arbeitszeit nennen müssen. Damit wären viele Probleme bereits gelöst. Das heisst: Nullstunden-Arbeitsverträge gehören verboten.

Dafür kämpft die Allianz seit ein paar Jahren: mit einer Demonstration 2017 vor dem Seco – Staatssekretariat für Wirtschaft in Bern, mit einem Aktionstag 2019 in Bern und der Diskussion im Bundeshaus mit Parlamentarier*innen.

Was haben wir mit der Allianz bisher erreicht?

Der Ständerat Robert Cramer hat im Juni 2019 ein Postulat (Postulat Nummer 19.3748) eingereicht, welches von der Allianz formuliert worden war. Der Bundesrat lehnte im August das Postulat ab mit der Begründung, Arbeit auf Abruf mit Nullstundenverträgen hätte nur sehr geringfügig zugenommen.

Im September 2019 nahm der Ständerat das Postulat gegen den Willen des Bundesrates mit 24 gegen 12 Stimmen an.

Der Bundesrat hat nun zwei Jahre Zeit entweder einen Gesetzesvorschlag im Sinne des Postulates oder einen Bericht vorzulegen, der besagt, warum keine Gesetzesänderung vorgenommen werden soll. Dieser Bericht muss dann vom Ständerat behandelt werden.

Es ist deshalb wichtig, weiter dafür zu kämpfen eine breite Unterstützung für unsere Anliegen zu erreichen.

Welche Rechte habe ich, wenn ich auf Abruf arbeiten muss? Wie kann ich mich wehren?

Arbeit auf Abruf ist in keinem Gesetz geregelt. Deshalb ist vieles unklar. Einzig Gerichtsentscheide v.a. die des Bundesgerichtes sind Anhaltspunkte, wie diese Arbeitsverhältnisse anzuschauen sind. Das schwächt die Position der Arbeiter*innen extrem und nützt den Arbeitgebern bei der Durchsetzung flexibler und ungeschützter Arbeitsverhältnisse.

Die Gerichte unterscheiden **zwei Arten von Arbeit auf Abruf**: die sogenannte echte Abrufarbeit und die unechte Abrufarbeit.

Sog. Echte Arbeit auf Abruf:

Hier wartest Du auf einen Einsatz und du bist dann verpflichtet, zur Arbeit zu kommen.

Folgende Grundsätze hat das Bundesgericht bisher bestimmt:

Erstens: Der Arbeitgeber, der Arbeit auf Abruf einsetzt, kann das Arbeitsverhältnis nicht einfach auflösen, indem er keine Arbeit mehr gibt. Er muss die **Kündigungsfristen** respektieren und den Lohn in dieser Zeit bezahlen, auch wenn der / die Arbeiter*in nicht arbeitet. Der Lohn entspricht dem Durchschnittslohn der letzten Monate.

Zweitens: Für die Rufbereitschaft, also die Zeit in der der/die Arbeiter*in auf einen Einsatz warten muss, ohne vor Ort zu sein und zu arbeiten, muss der Arbeitgeber **für diese Wartezeit einen Lohn** bezahlen. Wenn die Lohnhöhe für diese Zeit nicht zwischen den Parteien geregelt ist entscheidet der Richter darüber.

Drittens: Der/die Arbeiter*in muss auf eine **bestimmte Menge Arbeit während gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses** zählen können, um nicht vom guten Willen des Arbeitgeber abhängig zu sein

Bereitschaftszeit: wie wird die Wartezeit bezahlt?

Die Entschädigung für den Bereitschaftsdienst kann einzel- oder gesamtarbeitsvertraglich geregelt werden. Gültig sind auch Regelungen bei denen die Entschädigung im Lohn für die eigentliche Arbeitsleistung eingeschlossen ist.

Sog. unechte Abrufarbeit:

Hier wird im Vertrag keine feste Arbeitszeit vereinbart, sondern du wirst je nach dem im Voraus darüber informiert, wann du arbeiten sollst.

Das Gericht geht hier davon aus, dass du frei wählen kannst, wann du arbeiten willst. (auch wenn du 100% abhängig vom Arbeitgeber bist und jede Einteilung in den Dienstplan annehmen musst, anderenfalls du einfach nicht mehr eingesetzt wirst).

Das sind im Gastrobereich z.B. sogenannte Arbeitsverträge <für unregelmässige Einsätze im Stundenlohn>.

Hier gilt wiederum eine andere Rechtspraxis.

Kündigungsfrist

In diesem Fall entfallen Lohnansprüche während der Kündigungsfrist.

Erst wenn Du **mehr als ein Jahr** unter diesen Bedingungen arbeitest, entsteht ein Anspruch auf eine normale, **bezahlte Kündigungsfrist** (Rechtspraxis Appellationsgericht Basel-Stadt).

Das heisst, nach einem Jahr regelmässiger Arbeit entsteht ein Anspruch auf eine Kündigungsfrist gemäss OR oder Gesamtarbeitsvertrag. Der Arbeitgeber kann dich also nicht einfach von einem Tag auf den anderen nicht mehr in den Dienstplan eintragen.

Du hast Anrecht auf eine ordentliche Kündigungsfrist, während der Du arbeiten kannst wie bisher und während der Du eine neue Stelle suchen kannst. Z. B. an Randstunden bezahlt für ein Vorstellungsgespräch abwesend zu sein.

Weiteres:

Arbeitsvertrag

Aktuell sind mündliche oder schriftliche Arbeitsverträge ohne Angabe einer zugesicherten Arbeitszeit zulässig.

Faktisches Arbeitsverhältnis

Bei Unklarheiten ist entscheidend, wie tatsächlich gearbeitet wurde. Wurde der Einsatz geplant, oder musstest Du auf einen Anruf warten, um arbeiten zu können.

Weiter sind die Regelmässigkeit und die Dauer der geleisteten Arbeit entscheidend.

Ferienlohn während den Ferien

Viele Firmen bezahlen einen Stundenlohn und darin ist ein Zuschlag für Ferien und Feiertage bereits enthalten. Wer in die Ferien geht, hat dann keinen Lohn, da er/sie ja nicht arbeitet während dieser Zeit.

Das ist nur möglich, wenn ein sehr unregelmässiges Arbeitsverhältnis vorliegt, das es nicht erlaubt, einen Ferienlohn auszurechnen. Dann muss aber im Arbeitsvertrag schriftlich vereinbart sein, wie hoch der Stundenlohn und der Anteil Ferienlohn ist. Und in jeder Lohnabrechnung muss der Ferienlohnanteil schriftlich separat ausgewiesen sein. Damit soll der arbeitenden Person ermöglicht werden, das Feriengeld für den Ferienbezug auf die Seite zu legen.

Wer regelmässig arbeitet, z.B. mit wöchentlichen Arbeitsplänen und regelmässigen Pensen, hat Anspruch auf einen Lohn während dem Ferienbezug. Für die Berechnung des Ferienlohnes wird der Durchschnittslohn der letzten 6 oder 12 Monate genommen.

Sinn und Zweck dieser Auslegung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist es, den Zweck der Ferien zu ermöglichen, nämlich die Erholung. Ist der Ferienlohn immer im normalen Lohn eingeschlossen, dann kann es schnell passieren, dass der Lohn aufgebraucht ist angesichts hoher Mieten oder Krankenkassenprämien und man/frau verzichtet dann auf Ferien, da keine Ersparnisse vorhanden sind.

Wer in einer solchen Situation ist, kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnis rückwirkend auf fünf Jahren den Ferienlohn geltend machen.

Missbräuchliche Kündigung

Der Kündigungsschutz ist in der Schweiz sehr schwach. Es gibt bei missbräuchlicher Kündigung keinen Anspruch wieder eingestellt zu werden. Einzig eine Entschädigung kann unter bestimmten Voraussetzung eingefordert werden. Die arbeitende Person muss aber beweisen, dass ein Missbrauch vorliegt. Im weiteren muss während der Kündigungsfrist gegen die Kündigung protestiert werden und der Wille gezeigt werden, dass man/frau weiter arbeiten möchte. Falls der Arbeitgeber bei der Kündigung bleibt, kann bis spätestens sechs Monaten nach Ablauf der Kündigungsfrist Klage eingereicht werden.

Arbeitslosenversicherung

Ich werde einfach nicht mehr gerufen und bin nun arbeitslos. Habe ich Anspruch auf Arbeitslosentaggeld?

Es muss eine schriftliche Kündigung vorliegen, um Anspruch auf Arbeitslosengeld zu bekommen. Das heisst der/die Arbeiter*in muss diese beim Arbeitgeber einfordern.

Ich bin arbeitslos und beim RAV gemeldet, kann ich eine zugewiesenen Job, der Arbeit auf Abruf ist, ablehnen?

Wenn von dir verlangt wird ständig bereit zu sein, einen Einsatz zu leisten, aber du keine Zusicherung auf ein bestimmtes Pensum hast, dann kannst Du den Job ablehnen, ohne dass du Sanktionen befürchten musst. Diese Arbeit ist unzumutbar.

Schauen wir uns reale Beispiele an:

Beispiel

Gastgewerbe und unbezahlte Kündigungsfrist

Herr A. wird mündlich als Buffet-Mitarbeiter eingestellt als Vollzeitmitarbeiter. Nach über einem Monat erhält er einen schriftlichen Vertrag mit der Klausel:

max. Arbeitszeit 42 std., kein Anspruch auf Beschäftigung, Arbeitszeit nach Bedarf.

Im Betrieb sind nur die Abteilungsleiter fest angestellt. Alle weiteren ca. 30 Beschäftigten sind wie A. auf Abruf eingestellt.

Nach ein paar Monaten Arbeit mit einem 100% Pensum kommt es zu einem Streit mit dem Koch. Herr A. wird danach mit einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündet. Am nächsten Morgen, als A. zur Arbeit erscheint, wird er vom Chef heim geschickt mit der Begründung ‚er sei freigestellt‘, obschon er im Arbeitsplan für die nächsten zwei Wochen eingesetzt ist. Für die Freistellung in der Kündigungsfrist erhält A. keinen Lohn. Auf Nachfrage wegen dem Lohnausstand heisst es, er habe ja keinen Anspruch auf Beschäftigung.

Zusammen mit der Gewerkschaft IGA wehrt sich A. gegen die Kündigung und klagt schliesslich vor dem Arbeitsgericht die einmonatige Kündigungsfrist ein.

Herr A. bekommt schlussendlich 2 Wochen Lohn zugesprochen, da er den schriftlichen Arbeitsvertrag erst nach einem Monat erhielt. Was bei der Einstellung abgemacht wurde, bleibt unklar, da Aussage gegen Aussage steht. Da er noch zwei Wochen auf dem Arbeitsplan eingeschrieben war, erhält A. mindestens diese Zeit. Die Kündigungsfrist erhielt er nicht, da es sich hier **um unechte Arbeit auf Abruf** handelt.

Das heisst, du kannst wählen, ob Du den Einsatz möchtest oder nicht. Es braucht nicht ein Telefonat sein, über das du gefragt wirst, ob du den Einsatz möchtest oder nicht. Es kann auch ein Arbeitsplan sein, der mit Dir ausgefüllt wird. In diesem Fall entfallen Lohnansprüche während der Kündigungsfrist.

Anders wäre es, wenn A. bereits **ein Jahr** unter diesen Bedingungen gearbeitet hätte. Dann wäre nach der Rechtsprechung des Basler Appellationsgerichtes eine bezahlte Kündigungsfrist zwingend.

Beispiel

Logistikangestellte mit einem Pensum von 30% im Stundenlohn und der Verpflichtung bei Bedarf mehr zu arbeiten

Frau S. hat einen Arbeitsvertrag mit einer Teilzeitstelle im Lager einer grösseren Versandfirma. Wenn mehr Arbeit vorhanden ist, muss sie auch länger arbeiten. Sie arbeitet während einem längeren Zeitraum regelmässig ca. 50%. Wegen einem grösseren Arbeitsausfall wird sie von einem Tag auf den anderen nur noch zu 30% eingesetzt.

Dies ist eine Änderungskündigung. Der Betrieb muss ihr per Änderungskündigung die Reduzierung der Arbeitszeit nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist schriftlich mitteilen. Falls er ihr sofort die Arbeitszeit reduziert, dann muss er während der Kündigungsfrist den bisherigen Lohn für ein Pensum von 50% bezahlen.

Hier handelt es sich um sogenannte **echte Arbeit auf Abruf**, da sie verpflichtet war im Bedarfsfall mehr Arbeit zu leisten.

Beispiel

Gastrobetrieb im Stundenlohn und nach Bedarf eingesetzt

Die Teamleitung arbeitet regelmässig im Betrieb und macht die Arbeitspläne für die nächste Woche. Falls der Umsatz je Mitarbeiter unterhalb von Fr. 200.- in der Stunde ist, muss die Teamleitung einen Mitarbeiter heimschicken. Es kommt auch vor, dass am Morgen wenn es zu wenig Umsatz gibt, die Teamleitung einem Mitarbeiter anruft und ihm mitteilt, dass er / sie erst später zur Arbeit erscheinen muss.

Hat B. Anspruch auf Lohn für die entgangenen Arbeitsstunden?

Ja, aber nicht zu vollem Lohn. Hier handelt es sich um sogenannten **Bereitschaftsdienst**. Eingeteilt ist B. für 30 Stunden in der Woche. Tatsächlich muss sie aber nur 20 Std. arbeiten, da sie erst später als vereinbart zur Arbeit gerufen wurde oder früher als abgemacht nach Hause gehen musste. Wenn nicht anderes abgemacht wurde, müssen diese Ausfallstunden zu zu einem bestimmten Prozentsatz entschädigt werden. Wenn nicht abgemacht war, um wie hoch die Entschädigung sein soll und es zu keiner Einigung kommt, muss dies das Gericht bestimmen.

Beispiel

C. arbeitet im Stundenlohn im Verkauf. Vereinbart ist keine feste Arbeitszeit.

Mit der Zeit arbeitet C. regelmässig mit einem Stundenpensum von ca. 40%.

Im Vertrag steht, dass im Stundenlohn das Feriengeld eingeschlossen ist. Weil sie bei Ferienabwesenheit keinen Lohn erhält, verzichtet sie auf den vollen Bezug der Ferien. Ist das zulässig? Nein, bei regelmässiger Arbeit muss während der Ferienabwesenheit ein Ferienlohn ausbezahlt werden.

Fall Migros

Anfangs 2019 lagert die Migros ihre Promotorinnen in eine neue Firma – die Trade Marke Intelligence (TMI) – aus. An der TMI ist die Migros beteiligt. Betroffen sind über 200 MitarbeiterInnen.

Der neue Arbeitsvertrag nennt keine festen Arbeitszeiten mehr. Die Arbeit erfolgt auf Abruf. Der Stundenlohn wird um zwei Franken herabgesetzt. Der Gesamtarbeitsvertrag der Migros gilt nicht mehr. Die kleineren Arbeitspensen und der tiefere Stundenlohn führt dazu, dass die MitarbeiterInnen auch aus der beruflichen Vorsorge fallen. Für die meist älteren, langjährigen MitarbeiterInnen eine Katastrophe.

Falls sie nur noch wenig oder nicht mehr zur Arbeit gerufen werden, bekommen sie Probleme bei der Arbeitslosenversicherung.

Uber eat Basel / Oktober 2019

Die Auslieferer von Essen arbeiten als selbständige Kuriere. Sie sind deshalb nicht versichert bei AHV und bei einer Unfallversicherung. Sie müssen sich selber darum kümmern. Diese Plattformarbeit gehört in dieser Form verboten, da die Kuriere scheinselbständige sind. Hier muss das Arbeitsinspektorat eingreifen.

Wie kann ich mich wehren gegen diese Art von Arbeitsverhältnissen?

Alleine steht man/frau meistens auf einsamem Posten und ist bei Widerstand dem Gegenangriff des Arbeitgebers ausgeliefert. Ratsam ist es, sich zusammen zu schliessen und gemeinsam ein Vorgehen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu diskutieren. Der Beizug von Basisgewerkschaften ist ebenfalls sehr zu empfehlen. Wenn keine in der Nähe ist, empfehlen wir selber eine gewerkschaftliche Gruppe oder eine Basisgewerkschaft auf zu gründen. In diesem Fall wende dich an die Allianz oder an Syndibasa. Hier erhältst Du Unterstützung in so einem Vorhaben.

Alternativen

Flexible Arbeitsverhältnisse gerecht regeln

Geht das und falls ja, wie geht das? Wir fragten einen Vertreter eines selbstverwalteten Betriebes, dem Eiscafé Acero in Basel, wie sie betriebliche Schwankungen handhaben. Das Eiscafé produziert und verkauft Glacé, neben Gebäck und Snacks in einem Café.

Im Winter wird sehr viel weniger Eis produziert und verkauft. Auch an Regentagen geht der Umsatz markant runter. Statt diese enormen Schwankungen einfach mit befristeten Anstellungen im Stundenlohn auf Abruf aufzufangen, wie das sehr häufig zu Lasten der Arbeitenden geht, gibt es im Acéro ein ausgeklügeltes Schichtenmodell.

Grundsätzlich ist jede Person bei Lohngleichheit im Stundenlohn angestellt. Im Vertrag wird die Arbeitszeit per Anzahl Schichten geregelt. Wer weniger arbeiten möchte, hat 2- 3 Schichten wer mehr arbeiten will, hat 3 bis 4 Schichten garantiert. Diese Schichten sind grundsätzlich im Winter kürzer und im Sommer länger. Zusätzlich werden jeden Sommer 4 bis 5 Personen befristet per Ende September angestellt. Bei Abgängen können diese weiterbeschäftigt werden. Damit können die saisonalen Schwankungen ausgeglichen werden. Um die wetterbedingten Schwankungen auszugleichen, gibt es Pikett-Schichten, die jede Person abwechselnd zu leisten hat. Hier beträgt die tägliche Arbeitszeit je nach Arbeitsanfall eine bis sechs Stunden.

Dieses System erlaubt dem Betrieb eine sehr hohe Flexibilität, bei der auch die Arbeitenden alle ihre zugesicherten Stunden auch bekommen.

Wie werden diese flexiblen Arbeitszeiten organisiert?

Die Belegschaft trifft sich alle drei Wochen zu einer Betriebssitzung. Eine Person erstellt anfangs Monat die Schichtpläne und stellt sie allen zu. Jede/r gibt seine Schicht - Wünsche bekannt. Danach werden die Arbeitszeiten zwei Wochen im voraus für den nächsten Monat und für alle festgelegt. Wer eine Änderung möchte, kann jederzeit mit anderen Mitarbeitern Stunden oder Schichten abtauschen. Auch so ist garantiert, dass jede/r auf seine Stunden kommt. Die Person, die die Schichtpläne erstellt, fragt zudem quartalsweise die Wünsche ab, wie die MitarbeiterInnen im nächsten Quartal arbeiten möchten.

Wo kriege ich Unterstützung?

Basel

IGA
Oetlingerstrasse 74, 4057 Basel

Kontaktstelle für Arbeitslose
Klybeckstrasse 95, 4057 Basel-Stadt

Solifon Solidarisches kleinbasel 077 937 49 24

Basis21 061 301 21 21

Bern

FAU Bern
info(at)faubern(Punkt)ch

Solifon Bern 076 620 95 74

Zürich

Kaffi Klick
Gutstrasse 162, 8055 Zürich

Gastra Kollektiv
<https://www.facebook.com/gastra.kollektiv/>

Solifon Zürich 076 620 95 74

Genf

ADC Genève

Neuchatel

ADC Neuchatel 032 725 99 89

La Chaux de Fonds

ADC Chaux-de-Fonds 032 913 96 33

Lausanne

SUD Étudiant-e-s et Précaires 079 / 206 70 16

SUD Lausanne 021 351 22 50

