

Allianz gegen Sozialapartheid / Alliance contre la ségrégation sociale

## **Dossier Arbeit auf Abruf**

**Im März 2017**



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

Der Allianz gehören folgende Organisationen an:

ADC Genève	<a href="http://www.adc-ge.ch/">http://www.adc-ge.ch/</a>
ADC La Chaux-de-Fonds	<a href="http://www.adc-ne.ch/adc_chauxdefond.asp">http://www.adc-ne.ch/adc_chauxdefond.asp</a>
ADC Lausanne	<a href="http://www.adc-lausanne.ch/">http://www.adc-lausanne.ch/</a>
ADC Neuchâtel	<a href="http://www.adc-ne.ch/adcn_neuchatel.asp">http://www.adc-ne.ch/adcn_neuchatel.asp</a>
IG Sozialhilfe Zürich	<a href="http://ig-sozialhilfe.ch/">http://ig-sozialhilfe.ch/</a>
IGA Gewerkschaft Basel	<a href="http://viavia.ch/iga/">http://viavia.ch/iga/</a>
Internetcafé Planet 13	<a href="https://planet13.ch/">https://planet13.ch/</a>
KABBA Bern	<a href="https://www.kabba.ch/">https://www.kabba.ch/</a>
Liste 13	<a href="https://www.liste13.ch/">https://www.liste13.ch/</a>
SUD, Vaud	<a href="http://www.sud-vd.ch/sud-lausanne/">http://www.sud-vd.ch/sud-lausanne/</a>
SUD Etudiant-e-s et Précaires	<a href="http://www.sud-ep.ch/">http://www.sud-ep.ch/</a>

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	4
Aus dem Arbeitsrecht .....	6
1.1. Grundsätzliches .....	6
1.2. Anspruch auf Mindestarbeitszeit/Mindestlohn .....	6
2. Sozialversicherungen: Insbesondere	
Arbeitslosenversicherung (ALV) .....	9
2.1. Anspruch auf ALV und Ermittlung der Normal- arbeitszeit .....	11
2.2. Arbeit auf Abruf im Zwischenverdienst und Diskriminierung bei Verlängerung der Rahmenfrist .....	14
3. Zusammenfassung .....	16
4. Falldokumentation .....	17
Arbeit auf Abruf gehört geregelt .....	21

# Einleitung

Seit drei Jahren veranstaltet die Allianz Austauschtreffen zum Thema der prekär Beschäftigten und der Sozialhilfe. Als dringendes Problem wurde von allen TeilnehmerInnen die unsichere Situation der Menschen genannt, welche auf Abruf arbeiten.

Vorliegendes Dossier soll als Grundlage für eine Verbesserung der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Situation der Menschen dienen, welche auf Abruf arbeiten.

Das Dossier basiert auf der Auswertung der Falldokumentation der in der Allianz versammelten Organisationen. Herangezogen wurden die aktuellen Fälle der Monate November und Dezember 2016.

Wir versuchen auf folgende Fragen eine Antwort zu geben:

- In welchen Branchen kommt Arbeit auf Abruf häufig vor?
- Wer arbeitet in welcher Funktion auf Abruf?
- Was sind die häufigsten Probleme bei Arbeit auf Abruf?
- Was müsste getan werden zur Verbesserung der rechtlichen Situation der ArbeiterInnen auf Abruf?

Die Arbeit auf Abruf gehört zu den atypischen Arbeitsverhältnissen.

Gemäss SAKE arbeiteten 2015 187'000 Menschen auf Abruf - 109'000 Frauen und 78'000 Männer.

Beim Grossteil der Arbeitenden, d.h. bei 117'000 Personen war das Minimum an Arbeitszeit nicht garantiert.

Gemäss Bundesamt für Statistik ist die Arbeit auf Abruf mit 12,0 Prozent im Gastgewerbe am stärksten verbreitet. In den Branchen Kunst, Unterhaltung, private Haushalte und sonstige Dienstleistungen (11,3%) und Immobilien, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (10,1%) ist ebenfalls rund jede zehnte Person von Arbeit auf Abruf betroffen. Insgesamt sind 5% der Arbeitnehmer in einem solchen kapazitätsorientierten variablen Arbeitsverhältnis.

Nicht in diese Untersuchung einbezogen sind weitere Formen der Arbeit auf Abruf.

Sehr viele temporäre Anstellungen sind ebenfalls Arbeitsverhältnisse auf Abruf. Da diese Form von Abrufarbeit etwas anders gelagert ist, einem eigenen Gesetz, dem Arbeitsvermittlungsgesetz unterstellt ist, haben wir sie hier weggelassen. Da Temporärarbeit vielfach ebenfalls prekäre Situationen für die betroffenen ArbeitnehmerInnen hervorbringen, wird die Allianz ein eigenes Dossier zur Temporärarbeit verfassen.

Ebenfalls unberücksichtigt sind sogenannte Saisonarbeiten. In der Landwirtschaft, auf dem Bau, in der Gastronomie, für Wartungsarbeiten in Atomkraftwerken und vielen weiteren Bereichen werden ArbeiterInnen nur monatsweise gerufen und beschäftigt. Meistens aus dem Ausland geholt, erhalten die ArbeiterInnen eine L-Bewilligung.

# **Aus dem Arbeitsrecht**

## **1.1. Grundsätzliches**

Die Arbeit auf Abruf wurde in Bundesgerichtsentscheid (BGE) 124 III 249 E.2a als zulässig erachtet.

Die Rechtsprechung und Lehre sehen keine Hindernisse in der Gesetzgebung, die einem solchen flexibilisierten Arbeitsverhältnis entgegen stehen. Über die Jahre musste die Rechtsprechung gewisse arbeitsrechtliche Fragen insbesondere zum Art. 324 OR und zum Kündigungsschutz klären. So wurde durch das Bundesgericht und Lehre bestätigt, dass ein Arbeitnehmer - auch aus diesem atypischen Vertrag - bei der Kündigung einen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat, sofern eine gewisse Regelmässigkeit bestand.

Verzichtet der Arbeitgeber auf die Leistung des Arbeitnehmers, so gerät er in Annahmeverzug und bleibt aus Art. 324 OR zahlungspflichtig. Es widerspräche dem Grundgedanken des Kündigungsschutz aus Art. 335 c OR, wenn der Arbeitnehmer mit einer bestimmten Regelmässigkeit der Arbeit nachgegangen sei, diese also seine Existenzgrundlage war und diese ihm ohne Schutz entzogen würde. Auch wenn die Rechtsprechung an der Zulässigkeit der Arbeit auf Abruf festhält, ist die Zulässigkeit zu hinterfragen.

## **1.2. Anspruch auf Mindestarbeitszeit/Mindestlohn**

Die Rechtsprechung lässt die Arbeit auf Abruf zu, sofern das Betriebsrisiko nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt wird. Die oben besprochene Rechtsprechung befindet sich somit

auch im Spannungsfeld der Ermöglichung eines flexiblen Arbeitsverhältnis, das den tatsächlichen Schwankungen der Branchen und Wirtschaft Rechnung tragen kann und dem Schutz des Arbeitnehmers, der eben nicht diese Schwankungen abfedern muss.

Wird dem Arbeitgeber verunmöglicht auch flexiblere Arbeitsverhältnisse anzubieten, besteht das Risiko, dass Einsparungen und Kürzungen der Arbeitsplätze als Sparmassnahmen die Konsequenz werden.

Im juristischen Diskurs sollten volkswirtschaftliche Hypothesen nicht ausser Acht gelassen, jedoch nicht mit einer solchen Gewichtung einbezogen werden. Im Vordergrund sollte also der Art. 324 OR stehen, der eine Betriebsrisikoabwälzung verbietet.

Sowie die Arbeit auf Abruf zurzeit als zulässig erachtet wird, trotz des aus der Rechtsprechung resultierten Kündigungsschutz, wird u.E. das Betriebsrisiko noch nicht genügend aus der Sphäre des Arbeitnehmers entzogen.



Im Moment kann der Arbeitgeber den Einsatz des Arbeitnehmer frei nach seinen Bedürfnissen entscheiden, der Arbeitneh-

mer hat keinen Anspruch auf eine bestimmte Arbeitszeit. Erst nach einer bestimmten Regelmässigkeit, hat er im Falle einer Kündigung einen Anspruch auf Lohnfortzahlung (Die Kriterien der Regelmässigkeit werden weiter unten diskutiert). Er darf sich also erst nach einem bestimmten Zeitraum auf seine Arbeit respektive sein Einkommen als Existenzsicherung vertrauen und auch dann nur, wenn es zwischen den einzelnen Monatslöhnen wenige Schwankungen gab. Insofern ist der Arbeitnehmer der Träger des Betriebsrisiko. Gibt es keine Arbeit hat er unter sehr restriktiven Bedingungen einen Anspruch auf Arbeitszeit oder Lohn und trägt das Betriebsrisiko alleine.

Es muss also eine Lösung diskutiert werden, die einerseits den volkswirtschaftlichen Realitäten Rechnung trägt und insofern ein flexibleres Arbeitsverhältnis ermöglicht, ohne das Betriebsrisiko vollumfassend auf den Arbeitnehmer abzuwälzen.

Wir schlagen hier als Beispiel ein Mindestarbeitszeit - Konzept vor, das eine den Realitäten der flexibilisierten Arbeitswelt angepassten Lösung darstellt.

Zum Vorteil des Arbeitnehmers kann die Vereinbarung einer Mindestarbeitszeit und einer Richtarbeitszeit sinnvoll sein. Gemäss diesem Modell wird regelmässig ein Lohn entschädigt, der sich nach der Richtarbeitszeit bemisst. Jährlich erfolgt eine Abrechnung der tatsächlich gearbeiteten Stunden. Die 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.

Auch dieses Konzept bietet Tücken. Die Kriterien dieses Konzeptes müssten diskutiert und bestimmt werden. M.E. wäre es jedoch ein Konzept, dass eine Flexibilität ermöglicht ohne das Betriebsrisiko auf die ArbeitnehmerInnen zu übertragen.

Wird die Arbeit auf Abruf als zulässig erachtet, müssen auch der Verlust und die Kriterien für einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherung diskutiert werden.

## **2. Sozialversicherungen: Insbesondere Arbeitslosenversicherung (ALV)**

Bei der Arbeit auf Abruf besteht keine Garantie für einen bestimmten Beschäftigungsumfang mit entsprechender Entlohnung, so dass die Person während der Zeit, in der sie nicht zur Arbeit aufgefordert wird, keinen Arbeits- und Verdienstausschlag nach Art. 11 Abs. 1 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) erleidet. Dies deshalb, weil ein anrechenbarer Ausfall an Arbeitszeit nur entstehen kann, wenn zwischen Arbeitgeber und arbeitnehmender Person eine wöchentliche Normalarbeitszeit vereinbart war.

Wird die Arbeit vereinbarungsgemäss jeweils nur auf Aufforderung des Arbeitgebers aufgenommen und besteht auch keine Pflicht, die Einsatzangebote anzunehmen, so gilt die auf dieser besonderen Vereinbarung beruhende Arbeitszeit als normal, so dass während der Zeit, in der kein Abruf erfolgt, kein Anspruch

auf Arbeitslosenentschädigung (ALE) besteht.

Nach der Rechtsprechung kann vom Grundsatz dann abgewichen werden, wenn die geleistete Arbeitszeit auf Abruf vor dem Beschäftigungseinbruch während längerer Zeit regelmässig und ohne erhebliche Schwankungen war.

Für die Ermittlung der Normalarbeitszeit ist grundsätzlich auf einen Beobachtungszeitraum der letzten 12 Monate des Arbeitsverhältnisses abzustellen. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als 12 Monate gedauert, ist dessen gesamte Dauer als Beobachtungszeitraum zu wählen. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als 6 Monate gedauert, kann keine Normalarbeitszeit ermittelt werden. Damit von einer Normalarbeitszeit ausgegangen werden kann, dürfen die Beschäftigungsschwankungen in den einzelnen Monaten des Arbeitsverhältnisses im Beobachtungszeitraum von 12 Monaten im Verhältnis zu den im Monatsdurchschnitt geleisteten Arbeitsstunden höchstens 20% nach unten oder nach oben ausmachen.

Bei einem Beobachtungszeitraum von 6 Monaten beträgt die höchstens zulässige Beschäftigungsschwankung 10%. Bei einem Beobachtungszeitraum zwischen 6 und 12 Monaten ist die maximal zulässige Beschäftigungsschwankung proportional anzupassen, d. h. bei einem Beobachtungszeitraum von z. B. 8 Monaten beträgt diese 13% ( $20\% : 12 \times 8$ ).

Übersteigen die Beschäftigungsschwankungen auch nur in einem Monat die maximal zulässige Abweichung, kann nicht mehr von einer Normalarbeitszeit gesprochen werden, mit der Folge, dass der Arbeits- und Verdienstaufschlag nicht anrechenbar ist. (Aus dem Kreisschreiben des SECO, Praxis AVIG 2015)

## 2.1. Anspruch auf ALV und Ermittlung der Normalarbeitszeit

Die oben aufgeführte Rechtsprechung zur Arbeit auf Abruf wirft u.E. verschiedene Fragen auf, die im Anschluss diskutiert werden.

**1. Anspruchsvoraussetzung für Arbeitslosenentschädigung ist ein anrechenbarer Ausfall an Arbeitszeit.** Ein solcher bedingt eine Normalarbeitszeit, also eine fixe Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Arbeit auf Abruf - so sagt es schon der Name, hat insofern jedoch nicht eine fixe Vereinbarung inne und auch keine Pflicht des Arbeitnehmers den Einsatz wahrzunehmen, also auch keinen Ausfall der Arbeitszeit. Es besteht also kein Anspruch auf ALE. Diese Argumentation ist an sich logisch. Da der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine bestimmte Arbeitszeit hat, weiss er um dieses Risiko und hat also keinen Arbeitsausfall, wenn kein Einsatz gefordert wird.

Auch wenn diese Argumentation logisch ist, ist sie gefährlich, da der Arbeitnehmer in diesem atypischen Arbeitsverhältnis eine doppelte Diskriminierung erfährt.

- Erstens hat sie bereits im Vorfeld keinen Anspruch auf Mindestarbeitszeit resp. Mindestlohn, ist also dem Betriebsrisiko des Arbeitgeber komplett ausgesetzt (Ausnahme: Anspruch auf Kündigungsschutz bei einer gewissen Regelmässigkeit).
- Zweitens hat sie keine Garantie auf Arbeitslosenentschädigung für die unregelmässigen Einsätze, wenn diese ausfallen, da eben keine Normalarbeitszeit also

auch kein Arbeitsausfall vorhanden sind.

Wieder machen wir also darauf aufmerksam, dass die Arbeit auf Abruf - als solche - nicht zulässig sein dürfte und mindestens ein Mindestlohn vereinbart werden müsste. Sonst tritt die Arbeitnehmerin in die Falle, keinen Lohnanspruch für ausbleibende Arbeit zu haben und für den vorhandenen Lohn nicht versichert zu sein, weil sie eben keinen Lohnanspruch hat.

Ausserdem gilt es den Begriff der Normalarbeitszeit auszudehnen und den individuellen Umständen der Betroffenen Rechnung zu tragen. Warum es nicht als Normalarbeitszeit gilt, wenn ein Arbeitnehmer über 12 Monate unregelmässige Einsätze leistete, ist nicht klar.

Auch unregelmässige Einsätze sind faktisch geleistet worden. Warum es einer Vereinbarung bedarf, die eine fixe Zeit vorsieht, wird nicht klar. Wie hoch der Arbeitsausfall tatsächlich ist, ist bei der Ermittlung des versicherten Verdienst relevant. Als Anspruchsvoraussetzung sollte es auch ausreichen, wenn über 12 Monate ein Einsatz geleistet wurde, egal wie regelmässig und oft.

**2. Auch die Rechtsprechung hat eingesehen, dass dies alleine ein unhaltbarer Zustand wäre** und dass ab einer gewissen Regelmässigkeit der Arbeitnehmer in seinem Vertrauen auf zukünftige Einsätze und entsprechenden Lohn geschützt werden muss. Aus diesem Grunde wurde eine Ausnahme entwickelt. Der Betroffene hat einen Anspruch auf ALE, wenn er regelmässig und ohne grosse Schwankungen ein Einkommen bezogen hat. Inwieweit ein Einkommen regelmässig ist und warum die Schwankungen relevant sind für den Anspruch auf ALE, wird auch hier nicht klar.

Einen Anspruch hat, wer ein Einkommen über 500.- erzielt über eine bestimmte Beitragsfrist. U.E. wäre also viel relevanter, ob im Durchschnitt der Beitragszeit 500.- CHF monatlich erzielt wurden, nicht wie regelmässig und mit welchen Schwankungen ein Einkommen erarbeitet wurde.

Es scheint so als ob davon ausgegangen wird, dass die Betroffenen freiwillig ein solches Arbeitsverhältnis eingehen. Wahrscheinlicher ist jedoch, dass die Mehrheit der Betroffenen sich bereits in der prekären Lage befinden, nicht eine grosse Auswahl an Arbeitsplätzen zu haben und jede ihnen angebotenen Stelle annehmen müssen.

**3. Ausserdem scheint die Rechtsprechung ein schizoprenes Verhältnis zur Arbeit auf Abruf zu haben.** Einerseits wird wie oben erwähnt davon ausgegangen, dass es sich dabei um ein zulässiges atypisches Arbeitsverhältnis handelt. Andererseits wird im Kreisschreiben darauf hingewiesen, dass eine Kündigung einer Arbeit auf Abruf nicht zu Einstellungsstagen führt, sofern wegen unvorhersehbaren oder ausserordentlichen Beschäftigungsschwankungen gekündigt wurde. Einerseits wird also die Unzumutbarkeit von unvorhersehbaren Beschäftigungsschwankungen anerkannt.

Der Umkehrschluss lässt jedoch vermuten, dass es wieder eine gewisse Regelmässigkeit braucht, sodass eine Schwankung unvorhersehbar wird.

Eine Arbeit auf Abruf, die nicht regelmässig ist, also eigentlich unzumutbar wäre, ist jedoch das Risiko des Betroffenen, wenn sie von Anfang an unregelmässig war und insofern nicht versichert ist.

## 2.2. Arbeit auf Abruf im Zwischenverdienst und Diskriminierung bei Verlängerung der Rahmenfrist

Offene Fragen wirft auch folgende Rechtsprechung zur Arbeit auf Abruf im Zwischenverdienst auf: Nimmt der Versicherte eine Arbeit auf Abruf an, um seiner Schadenminderungspflicht nachzukommen, kann dies dazu führen, dass er seinen Anspruch auf eine neue Rahmenfrist verliert.

*„Dem Wortlaut entsprechend umfasst ein Zwischenverdienst lediglich Beschäftigungen, die «zwischen» Beginn und Ende der Arbeitslosigkeit liegen. Als Ganzarbeitsloser muss die Arbeitssuche des Versicherten definitionsgemäss auf eine Vollzeitstelle gerichtet sein (Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, SBVR Bd. XIV, 2. Aufl. 2007, S. 2301 Rz. 418 f.). Dem gesetzgeberischen Willen entsprechend ist es Ziel der Arbeitslosenversicherung, durch die Aufnahme einer zumutbaren Festanstellung im gesuchten Pensum die Arbeitslosigkeit schnellstmöglich zu beenden. Wenn das Behelfsmässige, Vorläufige, das über die Arbeitslosigkeit hinweg helfen sollte, den vorübergehenden Charakter verliert und zur Dauerlösung wird, ist dies aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht grundsätzlich systemfremd. Die Arbeitslosenversicherung würde zu einer Langzeitunterstützerin einer grundsätzlich als unzumutbar qualifizierten Zwischenlösung, die in dieser Konstellation für Arbeitnehmer wenig Antrieb schafft, aus der vorübergehenden Situation herauszukommen, um die fortdauernde Abhängigkeit von der Arbeitslosenversicherung zu beenden. Eine Teilzeitstelle, die über mehrere Jahre als Dauerarbeitsverhältnis nach Bedarf des Arbeitgebers ausgeübt wird (zur grundsätzlichen Zulässigkeit von Arbeit auf Abruf: BGE 124 III 245), entspricht nicht mehr dem*

*Schadenminderungsgedanken und verliert den Charakter einer Überbrückungstätigkeit, weshalb in dieser Konstellation auch nur ein zeitlich begrenzter sozialer Schutz seitens der Arbeitslosenversicherung gewährt wird.“ (BGE 8C 46/2014)*

Die aus dieser Rechtsprechung grosse ungeklärte Frage bleibt: wann verliert eine Arbeit auf Abruf im Zwischenverdienst ihren Überbrückungscharakter, sodass nicht mehr von einer Schadenminderung gesprochen werden kann, sondern einem zur Normalität werdenden Zustand für den Betroffenen.

Aus der Rechtsprechung und dem entsprechenden Kreisschreiben der SECO werden keine klaren Kriterien geschaffen, an die sich die Betroffenen halten können. Es wird einerseits die Dauer eines Verhältnisses herangezogen, andererseits auch Umstände wie etwa die Aufnahme einer weiteren Teilzeit-tätigkeit in Ergänzung zum bestehenden Arbeitsverhältnis auf Abruf oder der Versuch, mit der Arbeitgeberin wenigstens eine individuelle Normalarbeitszeit zu vereinbaren, berücksichtigt um diese Frage zu beantworten.

Durch diesen inkohärenten Umgang mit der Arbeit auf Abruf, laufen die Betroffenen in Gefahr ihren Anspruch auf ALE zu verlieren und dann beim Verlust desselben Arbeitsplatzes, keinen Anspruch auf ALE zu haben, da die Arbeit auf Abruf nicht regelmässig war. Ein grosser Widerspruch liegt also darin, dass bei einer Rahmenfristverlängerung die Arbeit auf Abruf im Zwischenverdienst je nachdem nach unklaren Kriterien eine solche verhindern kann und gleichzeitig, um überhaupt einen Anspruch auf ALE nach Verlust einer Arbeit auf Abruf zu haben, Regelmässigkeit vorausgesetzt wird. Diese Inkohärenz stellt für die Betroffenen die Gefahr dar, ohne irgendeinen Anspruch auf Versicherungsleistungen dazustehen.

Ausserdem sind ganz grundsätzlich, die hinter dieser Recht-

sprechung stehenden Grundgedanken zu hinterfragen. Das System der ALV fordert die Betroffenen dazu auf Zwischenverdienste anzunehmen und gleichzeitig straft sie die Betroffenen, wenn sie diese annehmen. Aber das nur, weil davon ausgegangen wird, dass nach einer gewissen Dauer die Arbeit auf Abruf zu einer Antriebslosigkeit führt eine neue feste Stelle zu finden. Warum diese Annahme zutreffen sollte, bleibt u.E. schleierhaft. Die Arbeit auf Abruf ist auch nach der Ansicht der ALV und des Bundesgerichts, wie man sieht grundsätzlich unzumutbar. Trotzdem wird aber davon ausgegangen, dass die Betroffenen gerne in diesem unzumutbaren Zustand verbleiben und sich aus diesem Grunde nicht, um eine andere Stelle bemühen würden. Wer sollte jedoch in einem offiziell unzumutbar erkannten Zustand verweilen wollen.

### 3. Zusammenfassung

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es an kohärenten Kriterien mangelt, wann eine Arbeit auf Abruf, welche Ansprüche generiert. Einerseits wird sie als unzumutbar und andererseits als zulässig erachtet. Arbeit auf Abruf wie sie heute praktiziert wird, sollte unzulässig sein. **Die Arbeitnehmenden werden doppelt diskriminiert, indem sie keinen Anspruch auf regelmässiges Einkommen haben und gleichzeitig ihr unregelmässiges Einkommen nicht versichert ist.**

Ausserdem erscheint es fast so, dass das Betriebsrisiko ganz auf den Arbeitnehmenden abgewälzt wird. Es ist fragwürdig, ob der Anspruch auf Kündigungsschutz und auf ALE bei einer gewissen ungeklärten Regelmässigkeit, dieser Abwälzung genügend entgegenkommt.

Dass die Situation für die betroffenen ArbeiterInnen unhaltbar ist, hat auch das Staatssekretariat für Wirtschaft, Seco, erkannt.

Im Oktober 2016 hat das Seco in der AVIG-Praxis, den Weisungen zur Handhabung der Arbeitslosenversicherung, die harte Haltung in dieser Sache leicht aufgeweicht. So kann z.B. die Versicherung unter gewissen Umständen Forderungen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber im Subrogat übernehmen – also an dessen Stelle einfordern.

Die grundsätzliche Diskriminierung dieser verletzlichsten ArbeiterInnen bleibt aber bestehen.

## 4. Falldokumentation

AN= Arbeitnehmer\_in, AaA = Arbeit auf Abruf, ALV = Arbeitslosenversicherung, ALE = Arbeitslosenentschädigung, al = arbeitslos, ZV = Zwischenverdienst, ET = Einstelltage, SH = Sozialhilfe

AN	Branche	Funktion	Problem
Fr. NP	Logistik	Chauffeuse B121, D	AaA im Zwischenverdienst, 31 ET nach Kündigung durch AN, da keine unzumutbaren Verhältnisse, obwohl Abruf am Abend und Nachts für Fahrten
Fr. JR	Sicherheitsdienst	Bewachung	Keine ALE, trotz komplettem Arbeitslausfall, da keine Kündigung vorliegt.

Hr. CD	Sicherheitsdienst	Bewachung	Kündigung durch AN, Kürzung der Sozialhilfe, da selbstverschuldete Arbeitslosigkeit
Hr. AS	Marktforschung	Interviewer	Keine ALE da kein Verdienstausschlag, da AaA
Hr. S.A.	Baureinigung	Reiniger	AaA im Zwischenverdienst, wenn in Arbeit zu wenig Arbeitsbemühungen -> ET bis Ausschluss ALV
Hr. X.A.	Logistik	Chauffeur	Nach 2 Jahren weniger AaA, keine ALE da kein Verdienstausschlag, da AaA
Hr. M. Z.	Tiefbau	Bauarbeiter	Tiefstlohn, keine Kündigungsfristen bei stark schwankenden Aufträgen je nach Baustelle
Hr. S.O.	Bauneben- gewerbe	Parkett- verleger	Abruf per SMS morgens zw. 6 – 7 Uhr ob an diesem Tag Arbeit. Einmal Tel. Nicht abgenommen, kein Abruf mehr, SH zahlt nur Nothilfe, da er selbstverschuldet al.
Fr. K.R.	Reinigung	Reinigerin	Verschiedene Reinigungsjobs z.T. auf Abruf, keine Subvention auf Prämie der Krankenkasse, da hypothetisches Einkommen. Nach Intervention ok, aber jeden Monat Arbeitsbemühungen

Hr. S.K.	Pflege	Pfleger	Springer auf Abruf für Pflege 24 h pro Tag, soziales Leben schwierig zu gestalten
Hr. L. G.	Pflege	Allround	Springer in versch. Altersheimen, jung alles okay
Hr. A. O.	Reinigung	Reiniger	Seit Jahren AaA in verschiedenen Einsätzen. Probleme bei Ueberstunden, korrekten Lohnzahlungen, keine Kündigungsfristen bei Ausfall eines Einsatzes
Hr. M.B.	Sicherheits- dienste	Technischer Dienst	Keine Spesenbezahlung für Nutzung eigenes Auto, keine Lohnzahlung für viele Einsätze
Hr. B.J.	Sicherheits- dienste	Technischer Dienst	Keine Überstunden bezahlt, keine Spesenentschädigung für Nutzung eigenes Auto.

Allen ArbeiterInnen gemeinsam sind die existenziellen Sorgen, die sie dazu antreiben, derart ungesicherte Arbeitsverhältnisse anzunehmen. Sie zeigen eine sehr hohe Disponibilität den Abrufen nach zu kommen, sowie eine hohe Bereitschaft das Unternehmerrisiko eines fehlenden Einsatzes auf sich zu nehmen.

Sobald jedoch die Stricke reißen und die betroffenen ArbeiterInnen sich bei den Sozialwerken melden müssen, beginnen weitere Strapazen. Statt dieser besonders vulnerablen gesell-

schaftlichen Gruppe von ArbeitnehmerInnen unterstützend zur Seite zu stehen, unterziehen die Sozialwerke die Gesuchsstelle-Innen besonderen Prüfungsmechanismen, die sehr viele Ausschluss- und Minderungsmöglichkeiten beinhalten, aus dem alleinigen Grund, weil die Sozialwerke von Normalarbeitsverhältnissen ausgehen, d.h. von Festanstellungen mit einem Vollzeitpensum. Das führt zu der paradoxen Situation, dass die flexiblen Arbeitskräfte einerseits das Unternehmensrisiko tragen und andererseits aus diesem Grund von Leistungen der Sozialwerke ausgeschlossen werden.

Bei der **Arbeitslosenversicherung** betrifft dies die Ablehnung des Anspruches auf Taggeld,

- wenn keine Kündigung erfolgt ist, aber der Arbeitgeber keine Abrufe mehr tätigt, resp. wenn das faktische Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht.
- wenn das Abrufarbeitsverhältnis als Zwischenlösung zur Schadensminderung bei Arbeitslosigkeit angenommen wurde, aber länger als 12 Monate gedauert hat.
- wenn die Einsätze monatlich Schwankungen von mehr als 20% aufwiesen

Auch die **Sozialhilfe** übernimmt vielfach die Argumentation der ALV und bestraft bei der Ablehnung einer Arbeit auf Abrufen / die Arbeitnehmer\_in.

Auch bei der Berechnung von **Subventionen der Krankenkassenprämien** kommt es immer wieder zu Diskriminierungen von Menschen, welche auf Abruf arbeiten, indem ihnen wegen dem schwankenden Einkommen ein höheres hypothetisches Einkommen angerechnet wird.

## Arbeit auf Abruf gehört geregelt.

Immer mehr Menschen müssen in unsicheren Arbeitsverhältnissen ihren Lebensunterhalt verdienen – wie zum Beispiel auf Abruf arbeiten.

Wenn sie eine solche Stelle verlieren, bekommen sie oft nicht einmal Arbeitslosengeld, obschon sie in die Versicherung einbezahlt haben.

Die Schwächsten auf dem Arbeitsmarkt werden von der Arbeitslosenversicherung diskriminiert gegenüber Menschen in fest angestellten Vollzeitstellen.

Die Allianz gegen Sozialapartheid fordert deshalb die gesetzliche Regelung der Abrufarbeit.



*Übergabe des Dossiers und der Forderungen an das seco 29.3.2017*

Im Obligationenrecht soll unter Art. 319 der neue Absatz 3 eingefügt werden:

***Der Arbeitsvertrag enthält zwingend die Nennung einer durchschnittlichen Arbeitszeit.***

Im weiteren fordert die Allianz, dass das SECO als Aufsichtsbehörde der Arbeitslosenversicherung per Weisung die Anspruchsvoraussetzungen bei Abrufarbeit folgendermassen regelt:

Es soll bei Arbeitsverhältnissen auf Abruf als alleiniges Kriterium für die Anspruchsberechtigung die Mindestbeitragshöhe von monatlich Fr. 500.- herangezogen werden, wie dies bei allen anderen Arbeitsverhältnissen ebenfalls der Fall ist.

***Wer also bei Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung in den letzten zwei Jahren während 12 Monaten einen beitragspflichtigen Lohn von mindestens Fr. 500.- monatlich erzielt hat, hat Anspruch auf Taggeld.***

Rückfragen:

Alexandre Baljovic , ADC Genève, coord@adc-ge.ch  
Hans-Georg Heimann, IGA Basel, heimann@viavia.ch



Interprofessionelle  
Gewerkschaft der ArbeiterInnen  
Oetlingerstr. 74, 4057 Basel, Tel. 681 92 91, Fax 683 84 28, www.viavia.ch/spip

## Mitgliederformular IGA

Familienname: .....

Vorname: .....

Adresse: .....

.....

Telefon: .....

e-mail: .....

Geburtsdatum: .....

Sprache: .....

Bewilligung: .....

Beruf: .....

Betrieb: .....

Branche: .....

Bemerkungen: .....

Mitgliederbeitrag: In Ausbildung / Sozialhilfe / Pensioniert 60.- Fr. pro Jahr   
bis 2'500.- brutto pro Monat 120.- Fr. pro Jahr   
bis 3'500.- brutto pro Monat 180.- Fr. pro Jahr   
bis 4'500.- brutto pro Monat 240.- Fr. pro Jahr   
bis 5'500.- brutto pro Monat 300.- Fr. pro Jahr   
.....

Bitte melde uns, wenn sich Dein Lohn, bzw. Dein Mitgliederbeitrag verändert.

Zahlungsweise: Monatlich  Dreimonatlich  Halbjährlich  Jährlich

Interesse an aktiver Mitarbeit:  ja  nein .....

IGA kennengelernt durch: .....

Datum: .....

Unterschrift: .....



**Nichts ändert sich** einfach so ...

**Ändern Sie!** mit uns.

Werden Sie **Mitglied!**

IGA Interprofessionelle Gewerkschaft der ArbeiterInnen IGA Oetlingerstr. 74,  
4057 Basel, Tel. 061 681 92 91, Fax 061 683 84 28, [www.viavia.ch/iga](http://www.viavia.ch/iga)  
Öffnungszeiten: Montag, Dienstag, Donnerstag 14 bis 17 Uhr

Mitgliederbeiträge: PC 40-9686-2

**Spenden Solidaritätsfonds: PC 40-12009-0**

Die IGA ist die Gewerkschaft der prekär Arbeitenden, der Temporär-, im Zwischenverdienst, auf Abruf und in mehreren Teilzeitjobs gleichzeitig Arbeitenden. Der Stellensuchenden, Ausgesteuerten, Rentengekürzten, auf das Existenzminimum Gesetzten, Selbständigen, Schein-Selbständigen, Sans-Papiers-Arbeitenden – und natürlich auch all jener, die noch eine feste Arbeit haben.

Wir bieten Zugang zu Information, Rechtsberatung, Kampagnen, Diskussionen und Begegnungen.

1989 gegründet, versucht die IGA dem zunehmenden Druck auf dem Arbeitsmarkt eine solidarische Antwort entgegenzusetzen. Was in der Beratungsarbeit an aktuellen Problemlagen auftaucht, wertet sie aus und sucht nach Möglichkeiten gemeinsamer und politischer Einflussnahme. Die IGA wird so zum Seismographen an den ständig wachsenden Rändern der Arbeitsgesellschaft. Die IGA entstand als Selbsthilfeaktion von Menschen, die selbst von schlechten Arbeitsbedingungen betroffen sind. Die IGA lebt von Mitgliederbeiträgen, Solidaritäts-Mitgliedschaften, Spenden und ehrenamtlicher Arbeit.