

BEISPIELFÄLLE

Feuerwehr-Pikett während der Arbeitszeit

RECHTSGEBIET Arbeitsvertragsrecht, Arbeitsgesetz, Kantonales Feuerwehrrecht	KANTON Basel-Landschaft	NORMEN ZITIERT 14
ENTSCHEIDE ZITIERT 5	GERECHNET AM 10.09.2026	KI-MODELL global nach Anonymisierung

Was Sie hier sehen: die unveränderte Ausgabe von LEXchat zu konstruierten Fällen — keine Rechtsberatung, anwaltlich nicht geprüft, ohne Bezug zu einem realen Mandat.

EINGABE

Sachverhalt

Das ist alles, was eingegeben wurde — anonym formuliert, mit den Fragen der Anfrage.

Wir sind ein Metallbaubetrieb in Pratteln mit 41 Angestellten. Einer unserer Monteure, 34, arbeitet bei uns zu 90 Prozent; der Freitagnachmittag ist frei. Nebenbei ist er bei der Feuerwehr der Gemeinde, dort hat er alle paar Wochen Pikett, und das fällt manchmal in unsere Arbeitszeit. Am Donnerstag, 3. September, ist er um 09.20 Uhr raus und erst um 13.00 Uhr zurückgekommen. In der Nacht auf Mittwoch, 9. September, war er von 01.35 bis 05.10 Uhr im Einsatz und stand um 07.00 Uhr wieder bei uns an der Maschine; am Vorabend hatte er bis 17.00 Uhr gearbeitet. Die Ausfallstunden haben wir ihm bisher vom Lohn abgezogen, weil die Feuerwehr ja freiwillig ist. Von der Gemeinde bekommt er einen Sold, wie hoch, wissen wir nicht. Geregelt haben wir das nirgends: im Arbeitsvertrag steht nichts dazu, ein Reglement oder eine Weisung haben wir nicht. Ein zweiter Mitarbeiter, 44, macht auch mit. Beide wohnen in Pratteln.

FRAGESTELLUNGEN

1. Müssen wir ihn im Ernstfall überhaupt gehen lassen, und müssen wir die Zeit bezahlen, oder dürfen wir sie weiter abziehen?
2. Ist das jetzt ein öffentliches Amt, eine Nebenbeschäftigung oder etwas Drittes, und was müssten wir dazu schriftlich festhalten?
3. Wenn er nachts im Einsatz war: unterbricht das die Ruhezeit, und ab wann darf er am Morgen wieder arbeiten?

KLÄRUNG

Rückfragen der Voranalyse

Bevor die Analyse rechnet, fragt LEXchat nach, was im Sachverhalt fehlt. Beantwortet wurde nur, was schon im Text stand.

1 Wird der Sold der Feuerwehr von der Gemeinde ausbezahlt?

Antwort: Die Gemeinde richtet einen Sold aus; die Höhe ist dem Arbeitgeber nicht bekannt.

ERGEBNIS

Erstanalyse

Das Ergebnis, unverändert. Jede zitierte Norm und jeder Entscheid ist verlinkt und nachprüfbar.

Zusammenfassung der Lage

Der Feuerwehrdienst des Monteurs ist nach Art. 20 Abs. 2 FWG/BL ausdrücklich als Ausübung eines öffentlichen Amtes im Sinne von Art. 324a Abs. 1 OR zu behandeln; die bisher vorgenommenen Lohnabzüge für die einsatzbedingten Ausfallstunden sind daher — im Rahmen der «beschränkten Zeit» nach Art. 324a Abs. 2 OR — rechtswidrig und nachzuzahlen, wobei ein Verzicht des Arbeitnehmers nach Art. 341 Abs. 1 OR i.V.m. Art. 362 Abs. 1 OR unwirksam wäre. Ein Anspruch auf *Pikettentschädigung* gegen den Metallbaubetrieb besteht demgegenüber nicht, weil der Pikettdienst nicht im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses (Art. 14 Abs. 1 ArGV 1) geleistet wird und ausserhalb des Betriebs verbrachte Bereitschaft nach BGer 4A_94/2010 ohnehin nicht als Arbeitszeit gilt. Arbeitszeitrechtlich ist die tägliche Ruhezeit nach Art. 15a ArG im geschilderten Nachtfall formell eingehalten; heikel bleibt der Gesundheitsschutz (Art. 328 Abs. 2 OR, Art. 6 ArG) beim Maschineneinsatz nach 3½ Stunden Nachtdienst, weshalb eine schriftliche Betriebsregelung dringend zu empfehlen ist.

Analyse

Rechtliche Einordnung

1. Qualifikation des Feuerwehrdienstes: öffentliches Amt, nicht Nebenbeschäftigung (Frage 2, erster Teil)

Art. 324a Abs. 1 OR nennt als Verhinderungsgründe «in der Person» ausdrücklich die «Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes». Der kantonale Gesetzgeber hat die Zuordnung für den Feuerwehrdienst selbst vorgenommen: Nach Art. 20 Abs. 1 FWG/BL haben Angehörige der Feuerwehr, die «aufgrund des Feuerwehrdienstes an der Arbeitsleistung verhindert sind», Anspruch auf Lohnfortzahlung; Art. 20 Abs. 2 FWG/BL präzisiert, der Anspruch gegenüber privatrechtlichen Arbeitgebenden richte sich «nach den Bestimmungen über die Ausübung eines öffentlichen Amtes (Artikel 324a Absatz 1 OR)». Damit ist die vom Betrieb aufgeworfene Alternative («Nebenbeschäftigung») für das Verhältnis zu Ihnen entschieden: Es liegt Ausübung eines öffentlichen Amtes vor. In dieselbe Richtung weist die publizierte Verwaltungspraxis, wonach Feuerwehrfunktionen mit hoheitlichen Befugnissen als öffentliche Ämter zu qualifizieren sind (VPB 61-56, E. 2 — [Web, nicht verifiziert], abgerufen 10.09.2026; Nachprüfung empfohlen, soweit die Würdigung darauf gestützt werden soll).

Eine Nebenbeschäftigung im Sinne von Art. 321a Abs. 3 OR liegt nicht vor: Diese Norm verbietet Arbeit gegen Entgelt für Dritte nur, «soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert». Eine Konkurrenzierung eines Metallbaubetriebs durch Gemeindefeuerwehrdienst ist ausgeschlossen; der Sold ändert daran nichts. Das Verhältnis zur Gemeinde ist demgegenüber ein eigenes, öffentlich-rechtlich geprägtes Verhältnis; die Qualifikation der Tätigkeit freiwilliger Feuerwehrleute gegenüber der

Gemeinde und die daran anknüpfende Lohnpflicht sind Gegenstand des kantonalen Rechts und im Einzelfall zu beurteilen (Obergericht A-1477-2025), wobei die Gemeinde nach Art. 21 FWG/BL jedenfalls den Sold schuldet. Für Ihre Position ist nur relevant, dass es sich nicht um ein zweites Arbeitsverhältnis mit Ihnen handelt.

Der Einwand, «die Feuerwehr ist ja freiwillig», trägt nicht. Erstens knüpft Art. 20 Abs. 1 FWG/BL den Anspruch tatbestandlich an die Stellung als «Angehörige der Feuerwehr», nicht an eine Zwangsdienstpflicht. Zweitens ist die Ausübung eines öffentlichen Amtes ihrer Natur nach freiwillig übernommen und wird von Art. 324a Abs. 1 OR gleichwohl als unverschuldete Verhinderung anerkannt; das Merkmal «ohne sein Verschulden» bezieht sich auf den Verhinderungseintritt, nicht auf den Amtsantritt. Im Kanton Basel-Landschaft besteht zudem eine Feuerwehrdienstpflicht, deren Nichtleistung nach Art. 22 Abs. 1 FWG/BL eine Feuerwehrpflichtersatzabgabe der Einwohnergemeinde auslöst; die Einzelheiten regeln die Gemeinden im Reglement (Art. 22 Abs. 2 FWG/BL).

Der kantonale Gesetzgeber bestätigt diese Einordnung systematisch: Nach Art. 21 FWG/BL richten die Einwohnergemeinden den Angehörigen ihrer Feuerwehr einen Sold aus, und nach Art. 22 Abs. 1 FWG/BL erheben die Einwohnergemeinden von den feuerwehrdienstpflichtigen Personen, die keinen Dienst in einer anerkannten Feuerwehrorganisation leisten, eine Feuerwehrpflichtersatzabgabe. Der Feuerwehrdienst im Kanton Basel-Landschaft ist damit gerade nicht blosse private Freizeitbetätigung, sondern Erfüllung einer öffentlich-rechtlichen Dienstpflicht, deren Nichtleistung abgabepflichtig macht (Art. 22 Abs. 1 FWG/BL); der Einwand der «Freiwilligkeit» verliert damit auch seine tatsächliche Grundlage.

2. Freistellungspflicht im Ernstfall (Frage 1, erster Teil)

Art. 20 Abs. 1 FWG/BL setzt voraus, dass der Feuerwehrangehörige «aufgrund des Feuerwehrdienstes an der Arbeitsleistung verhindert» ist; die Norm anerkennt damit die Zulässigkeit des Fernbleibens. Das Weisungsrecht nach Art. 321d Abs. 1 OR kann nicht dazu eingesetzt werden, die Wahrnehmung des öffentlichen Amtes zu untersagen, dessen Ausübung Art. 324a Abs. 1 OR und Art. 20 FWG/BL gerade voraussetzen; die zivilrechtliche Durchsetzbarkeit öffentlich-rechtlicher Arbeitgeberpflichten folgt aus Art. 342 Abs. 2 OR, wobei Art. 342 Abs. 1 lit. b OR die kantonalen Vorschriften über die Arbeit vorbehält. Praktisch: Der Monteur ist für den Einsatz freizustellen. Umgekehrt schuldet er nach Art. 321a Abs. 1 OR Rücksicht auf Ihre berechtigten Interessen — namentlich unverzügliche Meldung des Ausrückens und der Rückkehr sowie, soweit ihm zumutbar, Abmeldung bei rein planbaren Feuerwehrterminen (Übungen, Kurse) ausserhalb der Arbeitszeit. Wertung: Die Grenze zwischen dem Ernstfall (unabweisbar) und planbaren Diensten (dispositionsfähig) ist einzelfallabhängig; für planbare, nicht dringliche Einsätze hat die kantonale Praxis eine Abgrenzung zum Pikettbegriff gezogen (Obergericht 601-2019-15: planmässig wiederkehrende Aufgaben entsprechen ihrer Natur nach nicht dem Pikettdienst).

3. Zulässigkeit des Lohnabzugs (Frage 1, zweiter Teil; Arbeitsauftrag 1)

Der Abzug ist unzulässig, soweit der Lohnfortzahlungsanspruch nach Art. 324a OR reicht:

- *Wartefrist:* Das Arbeitsverhältnis muss mehr als drei Monate gedauert haben oder für mehr als drei Monate eingegangen sein (Art. 324a Abs. 1 OR). Nach Ihrer Schilderung ist das beim Monteur und beim 44-jährigen Mitarbeiter der Fall; formell zu verifizieren.
- *Umfang:* Geschuldet ist «der darauf entfallende Lohn» (Art. 324a Abs. 1 OR), d.h. bezogen auf das 90%-Pensum die konkret ausgefallenen Sollstunden — am 3. September 09.20 bis 13.00 Uhr, also 3 Stunden 40 Minuten abzüglich der in diesen Zeitraum fallenden unbezahlten Pausen (Art. 15 Abs. 1 und 2 ArG).

Umgekehrt entsteht durch den Feuerwehreinsatz keine Überstundenarbeit: Überstunden im Sinne von Art. 321c Abs. 1 OR setzen eine Leistung über den verabredeten zeitlichen Umfang der Arbeit hinaus voraus, die vom Arbeitgeber angeordnet oder zumindest in dessen Interesse erbracht wird — der Nachteinsatz vom 9. September erfüllt das nicht. Wird der Monteur hingegen zum Nachholen der ausgefallenen Stunden angehalten, ist das keine Nachleistungspflicht, sondern angeordnete Zusatzarbeit, die bei Nichtausgleich durch Freizeit nach Art. 321c Abs. 2 und 3 OR mit Zuschlag von einem Viertel zu entlönnen ist.

- *Dauer:* Die Lohnfortzahlung gilt nur «für eine beschränkte Zeit»; Art. 324a Abs. 2 OR beziffert diese für das erste Dienstjahr auf drei Wochen und danach auf «eine angemessene längere Zeit ... je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen». Bei Pikett «alle paar Wochen» ist das Kontingent rechnerisch nicht ausgeschöpft; erst nach Ausschöpfung wäre ein Abzug zulässig. Art. 324a Abs. 2 OR beziffert nur das erste Dienstjahr; für die Folgejahre ist die «angemessene längere Zeit» nach Dauer des Arbeitsverhältnisses und besonderen Umständen zu bestimmen, weshalb die Jahresobergrenze für jeden Mitarbeiter konkret festzulegen ist.
- *Unabdingbarkeit:* Art. 324a Abs. 1 OR ist nach Art. 362 Abs. 1 OR relativ zwingend; abweichende Regelungen sind nur bei mindestens gleichwertiger schriftlicher Abrede zulässig (Art. 324a Abs. 4 OR). Da bei Ihnen nichts geregelt ist, gilt die gesetzliche Ordnung. Ein — auch stillschweigend hingenommener — Verzicht des Arbeitnehmers ist nach Art. 341 Abs. 1 OR während des Arbeitsverhältnisses und einen Monat darüber hinaus unwirksam; das blosses Entgegennehmen gekürzter Löhne ohne förmliche Opposition begründet daher keinen Verzicht. Entsprechend verlangt die Rechtsprechung für jedes Abweichen von der gesetzlichen Lohnfortzahlungsordnung eine schriftliche und inhaltlich hinreichend bestimmte Abrede; ein nicht in den Arbeitsvertrag integriertes Betriebsreglement genügt nicht (BGer 4A_98/2014).

Der Anspruch ist Lohn und damit Ende jedes Monats fällig (Art. 323 Abs. 1 OR); da ein Verfalltag vorliegt, tritt Verzug ohne Mahnung ein (Art. 102 Abs. 2 OR), der Verzugszins beträgt 5 % (Art. 104 Abs. 1 OR). Die Forderung verjährt in fünf Jahren (Art. 128 Ziff. 3 OR); da Sie das Jahr der Einsätze nicht nennen, ist die Fristenlage zu verifizieren.

Anrechnung des Solds: Art. 324a OR sieht keine Anrechnung von Drittleistungen vor; Art. 324 Abs. 2 OR (Anrechnung von Ersparnissen und Ersatzerwerb) betrifft den Annahmeverzug und ist nicht anwendbar. Dafür, dass der Feuerwehrosold nicht Erwerbsersatz, sondern Dienstentschädigung ist, spricht seine Behandlung als steuerfreier Sold (Art. 24 lit. f bis DBG, Art. 7 Abs. 4 lit. h bis StHG) und seine Ausklammerung vom AHV-Erwerbseinkommen (Art. 6 Abs. 2 lit. a AHVV). Eine Anrechnung liesse sich allenfalls dann diskutieren, wenn die Gemeinde neben dem Sold ein Erwerbsausfall-Taggeld ausrichtet; das kantonale Personalrecht verlangt in solchen Fällen für die eigenen Mitarbeitenden die Abtretung dieser Entschädigung an den Arbeitgeber (Art. 9a Abs. 3 der Verordnung SGS 153.17). Diese Norm gilt nur für öffentlich-rechtliche Anstellungen des Kantons, taugt für Sie aber als Regelungsvorbild einer Abrede nach Art. 324a Abs. 4 OR. Dass Sie die Soldhöhe nicht kennen, ist unschädlich: Auf Rückfrage angegeben ist lediglich, dass die Gemeinde einen Sold ausrichtet, dessen Höhe Ihnen nicht bekannt ist; solange keine Anrechnungsabrede besteht, ist die Höhe für die Lohnfortzahlung ohnehin ohne Belang. Wertung: Die Anrechenbarkeit eines allfälligen Erwerbsausfall-Taggelds ohne vertragliche Grundlage ist offen und aus den vorliegenden Normen nicht abschliessend zu beantworten.

Der Sold nach Art. 21 FWG/BL ist eine Leistung der Einwohnergemeinde für den geleisteten Dienst, nicht eine Ersatzleistung für entgangenen Lohn; Art. 21 FWG/BL enthält weder eine Bemessung nach dem Erwerbsausfall noch eine Anrechnung auf Ansprüche gegenüber Dritten. Eine Verrechnung mit dem Lohnanspruch wäre überdies an Art. 323b Abs. 2 OR zu messen, der die Verrechnung von Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur im pfändbaren Umfang zulässt.

4. Kein Anspruch auf Pikettentschädigung gegen den Betrieb (Arbeitsauftrag 2)

Pikettdienst im Sinne von Art. 14 Abs. 1 ArGV 1 setzt voraus, dass sich der Arbeitnehmer «neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze» bereithält — gemeint ist die Bereitschaft für den Arbeitgeber. Der Feuerwehripikett wird nicht für Sie geleistet; die Anrechnungsregel von Art. 15 ArGV 1 und die Interventionszeitregeln von Art. 8a ArGV 2 sind auf Ihr Arbeitsverhältnis nicht anwendbar. Selbst bei Anwendung der Kriterien der bundesgerichtlichen Praxis ergäbe sich nichts anderes: Ausserhalb des Betriebs geleisteter Pikettdienst gilt nicht als Arbeitszeit, wenn die Person ihn zu Hause leisten kann und Freizeit- sowie Sozialkontakte möglich bleiben; eine kurze Interventionsfrist führt allein nicht zur Gleichstellung mit Pikett im Betrieb (BGer 4A_94/2010, E. 4.4). Ob eine Vergütung den Pikettdienst abdeckt, beurteilt sich zudem nach Belastungsgrad, tatsächlicher Interventionshäufigkeit und vertraglicher Abrede; ein wenig belastender Pikettdienst kann mit dem

vereinbarten Lohn abgegolten sein (BGer 4A_523/2010, E. 5.1 f.). Umgekehrt gilt: Wäre der Pikett *im Betrieb* zu leisten, wäre die gesamte Bereitschaftszeit Arbeitszeit und bei Überschreitung der Höchstarbeitszeit als Überzeit mit mindestens 25 % Zuschlag zu entschädigen (BGer 4A_11/2016, E. 4.1 und 5.1; Art. 15 Abs. 1 ArGV 1, Art. 13 Abs. 1 ArG) — diese Konstellation liegt hier nicht vor. Die Entschädigung des Feuerwehrdienstes richtet sich nach dem kommunalen Recht: Nach Art. 21 FWG/BL richten die Einwohnergemeinden den Angehörigen ihrer Feuerwehr einen Sold aus; dass die Ausgestaltung der Entschädigung dem Personal- bzw. Körperschaftsrecht folgt und ein Verweis auf separat erlassene Soldansätze genügt, bestätigt Obergericht LA250014, E. 4.2 f. Ergebnis: Gegen Sie besteht kein Pikettentschädigungsanspruch; geschuldet ist ausschliesslich die Lohnfortzahlung für ausgefallene Sollarbeitszeit.

Auch die Sonderkategorien von Art. 8 ArGV 1 (Personal internationaler Organisationen und öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten) helfen hier nicht weiter; sie erfassen den Gemeindefeuerwehrdienst nicht und bestätigen damit, dass die Abgrenzung allein über Art. 2 Abs. 1 lit. a ArG i.V.m. Art. 3a ArG läuft. Massgebend bleibt für Ihr Arbeitsverhältnis die Anrechnungsregel von Art. 15 Abs. 1 und 2 ArGV 1, die nur Bereitschaft «neben der normalen Arbeit» im Sinne von Art. 14 Abs. 1 ArGV 1 betrifft.

5. Ruhezeit und frühester Arbeitsbeginn nachachteinsatz (Frage 3)

Ihr Betrieb (Metallbau, 41 Angestellte) unterliegt dem ArG; keiner der Ausnahmekataloge von Art. 2 und Art. 3 ArG greift, und der Monteur übt keine höhere leitende Tätigkeit aus (Art. 3 lit. d ArG). Umgekehrt gilt das ArG für die Gemeindefeuerwehr als Verwaltungstätigkeit einer Gemeinde nicht: Art. 2 Abs. 1 lit. a ArG nimmt Verwaltungen der Gemeinden vom Gesetz aus und Art. 3a lit. a ArG behält für diese abschliessend nur den Gesundheitsschutz (Art. 6, 35 und 36a ArG) vor (vgl. Obergericht LA250014, E. 4.2). Die arbeitszeitrechtliche Verantwortung für den Morgen danach liegt also bei Ihnen.

Der Vorbehalt ist präzise abzugrenzen: Art. 2 Abs. 1 lit. a ArG nimmt Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden «unter Vorbehalt von Artikel 3a» vom Gesetz aus, und Art. 3a lit. a ArG erklärt für diese Verwaltungen einzig die Vorschriften über den Gesundheitsschutz (Art. 6, 35 und 36a ArG) als anwendbar. Für das Feuerwehrverhältnis zur Gemeinde bestehen daher keine ArG-Pflichten zu Arbeits- und Ruhezeit; die Ruhezeitverantwortung für den Arbeitseinsatz am Morgen danach trifft ausschliesslich Ihren Betrieb.

Art. 15a Abs. 1 ArG verlangt eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden; nach Art. 15a Abs. 2 ArG kann sie für Erwachsene einmal pro Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern im Durchschnitt zweier Wochen elf Stunden eingehalten werden. Rechnung für den geschilderten Fall: Arbeitsschluss Dienstag 17.00 Uhr, Wiederaufnahme Mittwoch 07.00 Uhr = 14 Stunden. Da der Feuerwehreinsatz keine Arbeitszeit für Sie ist, sind die Vorgaben von Art. 15a ArG formell eingehalten.

Ergänzend zu prüfen ist die Wochenstruktur: Verteilt sich die wöchentliche Arbeitszeit des 90%-Pensums auf mehr als fünf Tage, ist nach Art. 21 Abs. 1 ArG jede Woche ein freier Halbtage zu gewähren; der Freitagnachmittag erfüllt diese Vorgabe im Normalfall. Nach Art. 21 Abs. 2 ArG dürfen die freien Halbtage nur im Einverständnis des Arbeitnehmers und für höchstens vier Wochen zusammenhängend gewährt werden — feuerwehrbedingte Absenzen dürfen also nicht mit dem freien Halbtage «kompensiert» werden.

Zieht man die Pikettregel von Art. 19 Abs. 3 ArGV 1 wertungsmässig bei — sie gilt ihrem Wortlaut nach nur für Piketteinsätze nach Art. 14 ArGV 1, also für Bereitschaft im eigenen Arbeitsverhältnis —, ergäbe sich Folgendes: Zwischen Arbeitsschluss und Einsatzbeginn lagen 8 Stunden 35 Minuten, also mehr als die dort genannten vier aufeinanderfolgenden Stunden; eine vollständige Nachgewährung von elf Stunden entfiel daher, nachzugewähren wäre die Restruhezeit von 2 Stunden 25 Minuten ab 05.10 Uhr, mithin frühester Arbeitsbeginn 07.35 Uhr. Die Analogie ist rechtlich nicht gesichert und ausdrücklich als Wertung zu kennzeichnen. (Nach dem Wortlaut von Art. 19 Abs. 3 ArGV 1 ist die Ruhezeit «im restlichen Umfang» nachzugewähren, und nur wenn eine minimale Ruhezeit von vier aufeinander folgenden Stunden nicht erreicht wird, sind im Anschluss an den letzten Einsatz volle elf Stunden zu gewähren.)

Unabhängig davon greift der Gesundheitsschutz: Nach Art. 328 Abs. 2 OR und Art. 6 Abs. 1 und 2 ArG haben Sie die nach Erfahrung notwendigen Massnahmen zu treffen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen nach Möglichkeit vermieden werden. Wer nach einem Nachteinsatz von 01.35 bis 05.10 Uhr um 07.00 Uhr an eine Maschine gestellt wird, ist übermüdet; bei Kenntnis des Nachteinsatzes ist der Einsatz an gefahrgeneigten Arbeitsplätzen zu verschieben. Verstösse gegen den Gesundheitsschutz sind nach Art. 59 Abs. 1 lit. a ArG auch bei Fahrlässigkeit strafbar, und die kantonale Behörde kann nach Art. 51 f. ArG einschreiten. Antwort auf Frage 3 in der Praxis: Nach Nachteinsätzen ist per Weisung eine Ruhezeit von elf Stunden ab Einsatzen sicherzustellen bzw. — als Minimalvariante nach dem Wertungsmaßstab von Art. 19 Abs. 3 ArGV 1 — die Restruhezeit nachzugewähren (im geschilderten Fall Arbeitsbeginn frühestens 07.35 Uhr); die Ausfallzeit, die daraus entsteht, ist wiederum feuerwehrdienstbedingte Verhinderung nach Art. 324a Abs. 1 OR und damit zu entlönnen.

6. Erforderliche schriftliche Regelung (Frage 2, zweiter Teil; Arbeitsauftrag 3)

Eine Regelung ist nicht Anspruchsvoraussetzung, aber aus mehreren Gründen geboten:

- Eine von Art. 324a Abs. 1–3 OR abweichende Regelung (z.B. Abtretung eines Erwerbsausfall-Taggelds, Pauschalisierung, Versicherungslösung) ist nur bei schriftlicher Abrede und mindestens gleichwertigem Schutz zulässig (Art. 324a Abs. 4 OR); mündlich oder einseitig ist sie nichtig (Art. 362 Abs. 2 OR).
- Werden Lohn oder wöchentliche Arbeitszeit als mitteilungspflichtige Vertragselemente geändert, ist dies nach Art. 330b Abs. 1 lit. d und lit. e sowie Abs. 2 OR schriftlich mitzuteilen, letzteres spätestens einen Monat nach Wirksamwerden.
- Eine Weisung nach Art. 321d Abs. 1 OR kann Melde-, Nachweis- und Erfassungspflichten (Ausrück- und Rückkehrzeit, Einsatzbestätigung der Feuerwehr), die Handhabung von Nachteinsätzen und die Behandlung planbarer Übungen regeln; als Vorbild dient Art. 9a Abs. 1 und 2 der Verordnung SGS 153.17, der eine schriftliche Information über die Dienstpflicht beim Stellenantritt verlangt und bei Unterlassen die Beanspruchung von Arbeitszeit ausschliesst — eine solche Sanktion können Sie privatrechtlich allerdings nicht zulasten von Art. 324a Abs. 1 OR anordnen.
- Erfassungspflichten: Art. 46 ArG i.V.m. Art. 73 Abs. 1 lit. c–e und Abs. 2 ArGV 1 verlangen die Dokumentation von Arbeits-, Ruhe- und Pausenzeiten sowie eine Aufbewahrung von mindestens fünf Jahren. Fehlende Aufzeichnungen wirken sich prozessual zu Ihren Lasten aus, weil der Umfang dann analog Art. 42 Abs. 2 OR geschätzt werden darf (BGer 4A_493/2019).
- Beide betroffenen Mitarbeiter sind gleich zu behandeln; Art. 8 BV bindet Sie als Privatarbeitgeber zwar nicht direkt, eine ungleiche Handhabung schafft aber unnötiges Konfliktpotenzial.

Erfolgsaussichten

Aus Ihrer Sicht (Verteidigung des Abzugs) sind die Aussichten schlecht. Tragend gegen Sie ist die Kombination von Art. 20 Abs. 1 und 2 FWG/BL mit Art. 324a Abs. 1 OR: Der kantonale Gesetzgeber hat den Feuerwehrdienst selbst der Kategorie «öffentliches Amt» zugewiesen, womit der von Ihnen vorgetragene Freiwilligkeitseinwand entkräftet ist; Art. 362 Abs. 1 OR macht die Norm relativ zwingend, Art. 341 Abs. 1 OR sperrt den Verzicht, und die Durchsetzbarkeit der kantonalen Vorschrift folgt aus Art. 342 Abs. 2 OR. Verbleibende Verteidigungslinien sind eng: Ausschöpfung der «beschränkten Zeit» nach Art. 324a Abs. 2 OR (bei «alle paar Wochen»-Einsätzen unwahrscheinlich, aber rechnerisch zu prüfen), Verjährung nach Art. 128 Ziff. 3 OR für weit zurückliegende Monate, sowie die Abgrenzung planbarer Feuerwehrtermine vom Ernstfall (Stützpunkt: Obergericht 601-2019-15). Für die Nachteinsätze ausserhalb der Sollarbeitszeit schulden Sie keine Lohnfortzahlung, weil kein Arbeitsausfall vorliegt; sie begründen auch keine Überstundenarbeit nach Art. 321c Abs. 1 OR, da sie nicht in Ihrem Interesse und nicht auf Ihre Anordnung erfolgen.

Erfolgsaussichten haben Sie dort, wo eine Pikettentschädigung gefordert würde: BGer 4A_94/2010 (E. 4.4) und BGer 4A_523/2010 (E. 5.1 f.) tragen die Argumentation, dass zu Hause verbrachte Bereitschaft keine entschädigungspflichtige Arbeitszeit ist; hinzu kommt, dass die Bereitschaft nicht für Sie geleistet wird (Art. 14 Abs. 1 ArGV 1). Diese Linie stützt sich hier auf Art. 14 und 15 ArGV 1 sowie die genannten Bundesgerichtsentscheide.

Beweislast: Der Arbeitnehmer trägt nach Art. 8 ZGB die Beweislast für Verhinderung, Dauer und Umfang der Ausfallstunden; faktisch verschiebt sich das Risiko zu Ihnen, weil Sie die Zeiterfassung führen müssen (Art. 46 ArG, Art. 73 ArGV 1) und Unklarheiten nach BGer 8C_800/2012 (E. 6.2) geschätzt werden. Beweismittel sind Ihre Zeiterfassung, die Einsatzprotokolle/Bestätigungen der Gemeindefeuerwehr und die Soldabrechnungen.

Verfahren und Kosten: Bei einem Streitwert bis CHF 30 000 gilt das vereinfachte Verfahren (Art. 243 Abs. 1 ZPO) mit Sozialverfahrenscharakter; die Nachzahlungsbeträge dürften pro Mitarbeiter deutlich unter dieser Schwelle liegen. Das Prozessrisiko ist damit finanziell begrenzt, das Reputations- und Aufsichtsrisiko (Anzeige beim kantonalen Arbeitsinspektorat, Art. 41 Abs. 1 und Art. 51 ArG) sowie die Strafdrohung nach Art. 59 Abs. 1 lit. a ArG wegen des Maschineneinsatzes nach Nachtdienst wiegen schwerer. Empfehlung: freiwillige Korrektur der Abzüge statt Prozessieren.

Empfohlene nächste Schritte

1. **Nachberechnung erstellen:** Tabellarische Aufstellung aller feuerwehrbedingten Ausfallstunden beider Mitarbeiter (Datum, Ausrück- und Rückkehrzeit, ausgefallene Sollstunden, abgezogener Bruttobetrag), ausgehend von den dokumentierten Fällen (3. September: 09.20–13.00 Uhr = 3 h 40 min abzüglich Pausen; 9. September: Einsatz ausserhalb der Sollarbeitszeit, kein Abzugstatbestand, allenfalls Ausfall 07.00–07.35 Uhr aus Ruhezeitnachgewährung). Ergebnis: Nachzahlungsbetrag brutto pro Monat, zuzüglich 5 % Verzugszins ab dem jeweiligen Monatsende (Art. 323 Abs. 1, Art. 102 Abs. 2, Art. 104 Abs. 1 OR).
2. **Korrekturschreiben an beide Mitarbeiter entwerfen:** Anerkennung des Anspruchs nach Art. 324a Abs. 1 OR i.V.m. Art. 20 FWG/BL, Nachzahlung mit Zins, korrigierte Lohnabrechnungen (Art. 323b Abs. 1 OR), Hinweis, dass künftig keine Abzüge mehr erfolgen; kein Verzichts- oder Saldoklausel-Text, da nach Art. 341 Abs. 1 OR unwirksam.
3. **Kontingentprüfung nach Art. 324a Abs. 2 OR:** Dienstjahre beider Mitarbeiter erheben und die kumulierten Absenzstunden pro Dienstjahr dem massgeblichen Lohnfortzahlungsvolumen gegenüberstellen; Ergebnis als Grundlage dafür, ab welchem Punkt ein Abzug rechtlich vertretbar wäre.
4. **Soldstruktur bei der Gemeinde abklären:** Schriftliche Anfrage an das Feuerwehrkommando/die Gemeinde, ob neben dem Sold nach Art. 21 FWG/BL eine Erwerbsausfallentschädigung ausgerichtet wird und an wen, sowie Beizug des kommunalen Feuerwehrreglements nach Art. 22 Abs. 2 FWG/BL; nur die Erwerbsausfallkomponente ist Gegenstand einer allfälligen Abtretungsabrede (Vorbild Art. 9a Abs. 3 der Verordnung SGS 153.17).
5. **Betriebsreglement/Weisung «Feuerwehr- und Zivilschutzdienst» entwerfen** mit: Freistellungszusage für Ernstfälle; Meldepflichten (unverzügliche Meldung Ausrücken/Rückkehr, Einsatzbestätigung); Erfassung im Zeitsystem als bezahlte Absenz; Behandlung planbarer Übungen und Kurse; Regelung des Arbeitsbeginns nach Nachteinsätzen; allfällige Abrede nach Art. 324a Abs. 4 OR (nur schriftlich und nur bei nachgewiesener Gleichwertigkeit); Mitteilung nach Art. 330b Abs. 2 OR bei Änderung mitteilungspflichtiger Vertragselemente.
6. **Ruhezeit-Weisung für gefahrgeneigte Arbeitsplätze:** Verbindliche Regel, dass nach einem nächtlichen Feuerwehreinsatz die Arbeit an Maschinen erst nach Nachgewährung der Ruhezeit aufgenommen wird – als Minimalvariante nach dem Wertungsmaßstab von Art. 19 Abs. 3 ArGV 1 (im dokumentierten Fall: Arbeitsbeginn frühestens 07.35 Uhr), zur Risikominimierung nach Art. 328 Abs. 2 OR und Art. 6 ArG besser elf Stunden ab Einsatzende; Dokumentation der Massnahme im Sinne von Art. 73 Abs. 1 ArGV 1.
7. **Zeiterfassung ergänzen:** Erfassungskategorie «Absenz Feuerwehrdienst (bezahlt)» einführen, Aufbewahrung fünf Jahre (Art. 73 Abs. 2 ArGV 1), damit die Nachweisführung nach Art. 46 ArG und die Verteidigung gegen

Schätzungen (BGer 8C_800/2012, E. 6.2) gesichert ist.

8. **Prüfungsergebnis Pikettentschädigung festhalten:** Interne Aktennotiz, dass gegen den Betrieb keine Pikettentschädigungspflicht besteht (Art. 14 Abs. 1 und Art. 15 Abs. 2 ArGV 1; BGer 4A_94/2010, E. 4.4; BGer 4A_523/2010, E. 5.1 f.; Obergericht LA250014, E. 4.2 f.), damit entsprechende Forderungen dokumentiert abgewiesen werden können.
9. **Eskalationspfad:** Bei Weigerung des Mitarbeiters, sich mit der Nachzahlung zu begnügen, oder bei Forderung von Pikettzulagen: Schlichtungsgesuch abwarten, Verfahren nach Art. 243 Abs. 1 ZPO; parallel Klärung der Verjährungslage nach Art. 128 Ziff. 3 OR für die weiter zurückliegenden Lohnperioden (Jahresangabe der Einsätze verifizieren).

Referenzen

Wichtige Urteile

Urteil	Ratio decidendi	Bedeutung für das Mandat
BGer 4A_94/2010	Ausserhalb des Betriebs geleisteter Pikettdienst gilt nicht als Arbeitszeit, wenn die Person ihn zu Hause leisten kann und dort Freizeit- und Sozialkontakte möglich bleiben; eine kurze Interventionsfrist führt allein nicht zur Gleichstellung (E. 4.4).	Trägt die Abweisung eines Anspruchs auf Pikettentschädigung; die Bereitschaft zu Hause in Pratteln ist keine Arbeitszeit.
BGer 4A_523/2010	Ob eine vertragliche Vergütung einen Pikettdienst abdeckt, beurteilt sich nach Belastungsgrad, tatsächlicher Interventionshäufigkeit und vertraglicher Vereinbarung; wenig belastender Pikettdienst kann mit dem Lohn abgegolten sein (E. 5.1 f.).	Stützt die Argumentation, dass für die Bereitschaft «alle paar Wochen» keine Zusatzvergütung geschuldet ist.
BGer 4A_11/2016	Im Betrieb zu leistender Pikettdienst ist bei kurzer Interventionszeit vollumfänglich Arbeitszeit; bei Überschreiten der Höchstarbeitszeit liegt zuschlagspflichtige Überzeit vor (E. 4.1, 5.1).	Grenzt die hier nicht gegebene Konstellation ab und zeigt das Risiko, falls Bereitschaft künftig im Betrieb angeordnet würde.
Obergericht LA250014	Das ArG ist auf Arbeitsverhältnisse mit einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft nicht anwendbar, wenn die Mehrzahl der Arbeitnehmenden öffentlich-rechtlich angestellt ist; die Pikettentschädigung folgt den personalrechtlichen Regelungen, ein dynamischer Verweis auf Soldansätze genügt (E. 4.2 f.).	Zeigt, dass Entschädigung und Ausgestaltung des Feuerwehripiketts Sache der Gemeinde sind und die ArG-Pflichten für den Morgen danach bei Ihnen liegen.
BGer 8C_800/2012	Fehlen Aufzeichnungen über die effektive Dauer, rechtfertigt dies eine nachvollziehbare Schätzung analog Art. 42 Abs. 2 OR; ein Lohnverzicht ist nur bei klarer Vereinbarung anzunehmen, nicht bei blosser Entgegennahme ohne Opposition (E. 6.2, 7.1).	Beweisrechtliches Risiko der fehlenden Erfassung; entkräftet ein Verzichtargument aus der bisherigen Duldung der Abzüge.

Wichtige Artikel im Überblick

Artikel	Regelungsgehalt	Dogmatische Bedeutung
Art. 324a OR	Bei unverschuldeter Verhinderung aus Gründen in der Person — u.a. Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes — schuldet der Arbeitgeber nach mehr als drei Monaten Vertragsdauer für beschränkte Zeit den Lohn (Abs. 1), im ersten Dienstjahr drei Wochen, danach angemessen länger (Abs. 2); abweichende Regelungen nur schriftlich und mindestens gleichwertig (Abs. 4).	Zentrale Anspruchsgrundlage des Arbeitnehmers und Verbotsnorm für den vorgenommenen Lohnabzug; Abs. 2 liefert die einzige Verteidigungslinie (Kontingentausschöpfung), Abs. 4 den Gestaltungsspielraum.

Artikel	Regelungsgehalt	Dogmatische Bedeutung
Art. 20 FWG/BL	Feuerwehrangehörige, die wegen Feuerwehrdienstes an der Arbeitsleistung verhindert sind, haben Anspruch auf Lohnfortzahlung; gegenüber privatrechtlichen Arbeitgebern nach den Bestimmungen über die Ausübung eines öffentlichen Amtes (Art. 324a Abs. 1 OR).	Qualifikationsnorm, die den Freiwilligkeitseinwand entkräftet und den Feuerwehrdienst dem Tatbestand von Art. 324a Abs. 1 OR zuweist; zivilrechtlich durchsetzbar über Art. 342 Abs. 2 OR.
Art. 15a ArG	Tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden; einmal pro Woche Herabsetzung auf acht Stunden bei zweiwöchigem Durchschnitt von elf Stunden.	Massstab für den frühesten Arbeitsbeginn nach dem Nachteinsatz; formell eingehalten (17.00–07.00 Uhr = 14 h), da der Feuerwehreinsatz keine Arbeitszeit für Sie ist.
Art. 19 ArGV 1	Piketteinsätze nach Art. 14 ArGV 1 dürfen die tägliche Ruhezeit unterbrechen; die Restruhezeit ist nachzugewähren, bei weniger als vier aufeinanderfolgenden Ruhestunden die volle Ruhezeit von elf Stunden.	Wertungsmaßstab (nicht direkt anwendbar, da kein Pikett im eigenen Arbeitsverhältnis) für die Nachgewährung; ergibt im dokumentierten Fall 2 h 25 min ab 05.10 Uhr, mithin Arbeitsbeginn 07.35 Uhr.
Art. 341 OR	Während des Arbeitsverhältnisses und einen Monat danach kann der Arbeitnehmer auf Forderungen aus unabdingbaren Vorschriften nicht verzichten (Abs. 1); die Verjährungsregeln gelten (Abs. 2).	Sperrt den Einwand, der Mitarbeiter habe die Abzüge akzeptiert; macht die Nachzahlung unausweichlich, soweit Art. 324a OR reicht.
Art. 128 OR	Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern verjähren mit Ablauf von fünf Jahren (Ziff. 3).	Begrenzt die rückwirkende Nachzahlungspflicht; zu prüfen für die weiter zurückliegenden Lohnperioden.
Art. 73 ArGV 1	Verzeichnisse müssen namentlich geleistete Arbeitszeit, Ruhe- und Ersatzruhetage sowie Pausen ausweisen (Abs. 1 lit. c–e) und sind mindestens fünf Jahre aufzubewahren (Abs. 2).	Dokumentationspflicht als Beweislastkorrektiv (vgl. BGer 8C_800/2012, E. 6.2) und Grundlage für die betriebliche Erfassung der Feuerwehrrabsenzen.
Art. 21 FWG/BL	Die Einwohnergemeinden richten den Angehörigen ihrer Feuerwehr einen Sold aus.	Der Sold ist Leistung der Gemeinde für geleisteten Dienst, nicht Erwerbsersatz; ohne Anrechnungsabrede nach Art. 324a Abs. 4 OR mindert er die Lohnfortzahlung nicht.
Art. 22 FWG/BL	Die Einwohnergemeinden erheben von feuerwehrdienstpflichtigen Personen, die keinen Dienst in einer anerkannten Feuerwehrorganisation leisten, eine Feuerwehrpflichtersatzabgabe; Einzelheiten und Befreiungen regelt das Gemeindereglement.	Belegt die öffentlich-rechtliche Dienstpflicht hinter dem Feuerwehrdienst und entkräftet den Einwand blosser Freiwilligkeit.
Art. 2 ArG	Das Gesetz ist unter Vorbehalt von Art. 3a nicht anwendbar auf Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden (Abs. 1 lit. a) sowie auf weitere aufgeführte Betriebe.	Grenzt die beiden Verhältnisse ab: Für den Gemeindefeuerwehrdienst gelten keine ArG-Arbeits- und Ruhezeitregeln, für Ihren Metallbaubetrieb vollumfänglich.
Art. 3a ArG	Auf Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden sowie weitere ausgenommene Personengruppen sind gleichwohl die Vorschriften über den Gesundheitsschutz (Art. 6, 35 und 36a ArG) anwendbar.	Abschliessende Gegen Ausnahme: Beim Gemeindeeinsatz bleibt nur der Gesundheitsschutz massgebend; Ruhezeitpflichten treffen allein Ihren Betrieb.
Art. 21 ArG	Bei Verteilung der Wochenarbeitszeit auf mehr als fünf Tage ist wöchentlich ein freier Halbtage zu gewähren; Zusammenlegung nur im Einverständnis des Arbeitnehmers und für höchstens vier Wochen.	Der freie Freitagnachmittag erfüllt die Vorgabe; feuerwehrbedingte Absenzen dürfen nicht mit dem freien Halbtage verrechnet werden.

Artikel	Regelungsgehalt	Dogmatische Bedeutung
Art. 8 ArGV 1	Umschreibt das Personal internationaler Organisationen und öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten, das vom ArG ausgenommen ist.	Zeigt, dass der Gemeindefeuerwehrdienst nicht über diese Sonderkategorien, sondern über Art. 2 Abs. 1 lit. a i.V.m. Art. 3a ArG abzugrenzen ist.
Art. 321c OR	Pflicht zu zumutbarer Überstundenarbeit (Abs. 1), Ausgleich durch Freizeit im Einverständnis (Abs. 2), sonst Lohn mit Zuschlag von mindestens einem Viertel (Abs. 3).	Feuerwehreinsätze erzeugen keine Überstunden; angeordnetes Nachholen ausgefallener Stunden ist dagegen zuschlagspflichtige Zusatzarbeit.
Art. 323b OR	Lohnauszahlung mit schriftlicher Abrechnung (Abs. 1); Verrechnung von Gegenforderungen nur im pfändbaren Umfang (Abs. 2).	Grundlage der korrigierten Lohnabrechnungen und Sperre gegen eine faktische Verrechnung des Gemeindesolds mit dem Lohnanspruch.

LEXchat · Feuerwehr-Pikett während der Arbeitszeit

die unveränderte Ausgabe von LEXchat zu konstruierten Fällen — keine Rechtsberatung, anwaltlich nicht geprüft, ohne Bezug zu einem realen Mandat.

Online: www.lexchat.ch/beispiele/feuerwehr-pikett · Stand 10.09.2026 · Kennung bdfcddb54e60