



Einige Begriffe zur Arbeitszeit nach dem ArG (Arbeitsgesetz)

- Do, 30. März 2023 – Wankdorf-Stadium, Bern
- Generalversammlung des Verbands Schweizerischer Schädlingbekämpfer (VSS)

Patrick Mock, Leiter Rechtsabteilung des Centre Patronal, Inhaber des
Anwaltspatents

Inhalt

- Arbeitszeit (Art. 9 ArG)
- Tages- und Abendarbeit (Art. 10 ArG)
- Tägliche Ruhezeit (Art. 15a ArG)
- Verbot der Nachtarbeit und der Sonntagsarbeit: schneller Überblick
(Art. 17 ff. und 18 ff. ArG)
- Pausen (Art. 15 ArG)
- Überzeitarbeit (Art. 12 und 13 ArG)
- Wegzeit (Art. 13 ArGV 1)



Einleitung

- Unterschied öffentliches Recht vs. Privatrecht
- Ziel des ArG
- Anwendungsgebiet des ArG
- Sanktionen bei Nichteinhaltung des ArG
- Systematik des Gesetzes und seiner Verordnungen

1) Arbeitszeit

Artikel 9 ArG

Das ArG begrenzt ganz allgemein die Möglichkeiten von Unternehmen, Arbeitnehmende zu beschäftigen. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt (Art. 9 ArG):

- **45 Stunden** für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels (mehr als 50 Angestellte). Unter “technische und andere Angestellte” versteht man Personen, die sogenannte kognitive Arbeit im Büro oder an ähnlichen Arbeitsstellen leisten. Arbeitnehmende im Gesundheitswesen, in Spitälern sowie Alters- und Pflegeheimen gehören nicht zu dieser Kategorie.
- **50 Stunden** für alle übrigen Arbeitnehmenden.

Die Arbeitswoche beginnt mit dem Montag (gegebenenfalls in der Nacht von Sonntag auf Montag bei Schichtarbeit) und endet mit dem Sonntag (Art. 16 Abs. 1 ArGV 1).

Für den einzelnen Arbeitnehmenden darf die Arbeitswoche grundsätzlich höchstens 5½ Arbeitstage umfassen. Sie kann auf sechs Arbeitstage ausgedehnt werden, sofern die wöchentlichen freien Halbtage im Einverständnis mit dem Arbeitnehmenden für längstens vier Wochen zusammengelegt werden (Art. 16 Abs. 2 ArGV 1).

Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit

Artikel 22 ArGV 1

Gemäss Art. 22 Abs. 1 ArGV 1 kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden, sofern sie im Durchschnitt eines halben Jahres nicht überschritten wird, ohne Bewilligung um höchstens 4 Stunden pro Woche verlängert werden:

- bei Tätigkeiten mit witterungsbedingtem Arbeitsausfall (z. B. Bauunternehmen); oder
- in Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles (z. B. Hotelgewerbe).

Gemäss Art. 22 Abs. 2 ArGV 1 kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden für Arbeitnehmende mit einer im Durchschnitt des Kalenderjahres gewährten Fünf-Tage-Woche ohne Bewilligung verlängert werden:

- um 2 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von acht Wochen nicht überschritten wird; oder
- um 4 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von vier Wochen nicht überschritten wird.

2) Tages-, Abend- und Nachtarbeit (Art. 10 ArG)

- Tagesarbeit: zwischen 6 und 20 Uhr
- Abendarbeit: zwischen 20 und 23 Uhr
- Nachtarbeit: zwischen 23 und 6 Uhr

Tages- und Abendarbeit sind bewilligungsfrei.

Abendarbeit kann vom Arbeitgeber nur nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung im Betrieb eingeführt werden.

Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmenden muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen (Art. 10 Abs.3 ArG).

Beginn und Ende der betrieblichen Tages- und Abendarbeit können zwischen 5 Uhr und 24 Uhr anders festgelegt werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden dem zustimmt (Art. 10 Abs.2 ArG).

3) Dauer der täglichen Ruhezeit

Den Arbeitnehmenden ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren (Art. 15a Abs. 1 ArG).

Die Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmende einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird (Art. 15a Abs. 2 ArG).

Für gewisse Kategorien von Unternehmen und Arbeitnehmenden sind Ausnahmen in der ArGV 2 vorgesehen.

Der wöchentliche Ruhetag ist grundsätzlich der Sonntag, d.h. von Samstag ab 23 Uhr bis Sonntag um 23 Uhr (Art. 21 Abs. 1 ArGV 1). Gemäss Art. 21 Abs. 2 ArGV 1 müssen der wöchentliche Ruhetag und die tägliche Ruhezeit zusammen mindestens 35 aufeinander folgende Stunden ergeben (11 Stunden + 24 Stunden).

Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist den Arbeitnehmenden jede Woche ein freier Halbtag zu gewähren (Art. 21 Abs. 1 ArG). Der Arbeitgeber darf im Einverständnis mit dem Arbeitnehmenden die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens vier Wochen zusammenhängend gewähren (Art. 21 Abs. 2 ArG und Art. 16 Abs. 2 ArGV 1). Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist im Durchschnitt einzuhalten (45 bzw. 50 Stunden).

Der wöchentliche freie Halbtag muss unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit gewährt werden. Der wöchentliche freie Halbtag gilt als gewährt, wenn der ganze Vormittag (von 6 Uhr bis 14 Uhr) arbeitsfrei bleibt oder der ganze Nachmittag (von 12 Uhr bis 20 Uhr) arbeitsfrei bleibt (Art. 20 Abs. 1+ 2 ArGV 1).

4) Verbot der Nachtarbeit und der Sonntagsarbeit

a) Nachtarbeit (Art. 17 ff. ArG)

- Nachtarbeit ist jene Arbeit, die ausserhalb der Zeiten von Tages- und Abendarbeit geleistet wird, d.h. grundsätzlich Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Nachtarbeit ist untersagt (Art. 16 ArG), ausser bei Ausnahmen und Bewilligungen gemäss ArGV 2. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmenden zudem nicht ohne dessen Einverständnis zu Nachtarbeit heranziehen (Art. 17 Abs. 6 ArG).
- Dauernde oder regelmässige wiederkehrende Nachtarbeit ist erlaubt, wenn eine technische oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit vorliegt (Art. 28 ArGV 1). Bewilligungen werden bei Bedarf vom SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft) erteilt (Art. 41 Abs.1 Ziff. b ArGV 1).
- Vorübergehende Nachtarbeit ist erlaubt, wenn ein dringendes Bedürfnis vorliegt (Art. 27 ArGV 1). Das Gesuch für die Bewilligung muss bei der kantonalen Behörde gestellt werden (Art. 41 Abs.1 Ziff. a ArGV 1).

Nachtarbeit – Dauer und Kompensation

- Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmenden prinzipiell 9 Stunden nicht überschreiten, bzw. 10 Stunden inklusive Pausen (Art.17a ArG). Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden betragen, mit Pausen innerhalb eines Zeitraumes von 12 Stunden, wenn der Arbeitnehmende in höchstens drei von sieben aufeinander folgenden Nächten beschäftigt wird und die Bedingungen von Art. 29 ArGV 1 eingehalten werden (Art. 17a Abs. 2 ArG).
- Art.10 ArGV 2 sieht zudem besondere Bedingungen für gewisse Kategorien von Unternehmen vor.
- Arbeitnehmende, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, d.h. die in 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangen (Art. 31 Abs. 1 ArGV 1), haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 Prozent der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben (Art. 17b Abs. 2 ArG).
- Wenn der Arbeitnehmende nur vorübergehend Nachtarbeit verrichtet, d.h. weniger als 25 Nächte pro Kalenderjahr, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu bezahlen (Art. 17b Abs. 1 ArG).

b) Verbot der Sonntagsarbeit (Art. 18 ff. ArG)

- Sonntagsarbeit ist grundsätzlich verboten (Art. 18 Abs. 1 ArG). Eine Ausnahme (Art. 19 ArG) muss bewilligt werden. Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird vom SECO, vorübergehende Sonntagsarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt (Art. 19 Abs. 4 ArG). Es gilt die gleiche Logik wie bei Nachtarbeit (Art. 40 und 41 Abs.1 ArGV 1).
- Sonntagsarbeit beginnt am Samstag um 23 Uhr und endet am Sonntag um 23 Uhr.
- Jeder Kanton kann dem Sonntag bis zu 8 Feiertage gleichstellen, zusätzlich zum 1. August, welcher ein nationaler, in der Bundesverfassung vorgesehener Feiertag ist.
- Innert zweier Wochen muss wenigstens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit freigegeben werden (Art. 20 Abs. 1 ArG).
- Muss am Sonntag gearbeitet werden, darf der Arbeitnehmende nicht mehr als an sechs aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden (Art. 21 Abs. 3 ArGV 1).
- Die ArGV 2 sieht Ausnahmen für gewisse Kategorien von Unternehmen und Arbeitnehmenden vor.

Verbot der Sonntagsarbeit

Kompensation

- Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden ist durch Freizeit auszugleichen. Dauert sie länger als fünf Stunden, so ist während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren (Art. 20 Abs. 2 ArG).
- Zudem ist dem Arbeitnehmenden ein Lohnzuschlag von 50 Prozent zu bezahlen (Art. 19 Abs. 3 ArG). Für regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit ist kein Lohnzuschlag zu bezahlen.
- Vorübergehende Sonntagsarbeit leistet ein Arbeitnehmender, der oder die in einem Kalenderjahr an höchstens 6 Sonntagen, gesetzliche Feiertage inbegriffen, zum Einsatz gelangt (Art. 32a Abs.1 ArGV 1).

5) Pausen

Die tägliche Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 Abs. 1 ArG):

- eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden,
- eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden,
- eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

Die Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen (Art. 18 Abs. 2 ArGV 1). Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitszeit von mehr als 5½ Stunden, so ist für diese eine zusätzliche Pause gemäss Artikel 15 des Arbeitsgesetzes zu gewähren.

Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden (Art. 18 Abs. 3 ArGV 1).

Die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausser wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen (Art. 15 Abs.2 ArG).

6) Überzeitarbeit (Art. 12 und 13 ArG)

Überzeitarbeit (nicht zu verwechseln mit Überstunden) im engen Sinne sind die Arbeitsstunden, die die gesetzliche Höchstarbeitszeit überschreiten (45 bzw. 50 Stunden → Art. 9 ArG).

- Höchstens 2 Stunden im Tag, 170 Stunden im Kalenderjahr für Arbeitnehmende mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden bzw. 140 Stunden für Arbeitnehmende mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.
- Für die Überzeitarbeit ist ein Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent auszurichten, jedoch nur für Überzeitarbeit, die für Arbeitnehmende mit einer Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt (Art. 13 Abs. 1 ArG). Sie kann im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmenden durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden (Art. 13 Abs. 2 ArG). Der Ausgleich von Überzeitarbeit durch Freizeit ist innert 14 Wochen vorzunehmen, sofern nichts anderes vereinbart wurde (Art. 25 Abs. 2 ArGV 1).
- Arbeitsvertragsklauseln, laut denen Überstunden weder bezahlt noch kompensiert werden, gelten nur für Überstunden und nicht für Überzeitarbeit (mit Ausnahme der 60 ersten Stunden bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden).

7) Wegzeit (Art. 13 ArGV 1)

Die Zeit, die der Arbeitnehmende für den Weg zu und von der Arbeit einsetzt, gilt nicht als Arbeitszeit. (Art. 13 Abs. 1 ArGV 1)

Hingegen zählt die Wegzeit als Arbeitszeit:

- wenn die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten ist, an dem der Arbeitnehmende normalerweise seine Arbeit verrichtet, und die Wegzeit dadurch länger als üblich ausfällt. Die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit stellt Arbeitszeit dar (Art. 13 Abs. 2 ArGV 1).

Begibt sich der Arbeitnehmende im Rahmen der Tätigkeit ins Ausland, so gilt die Zeit, die für die in der Schweiz zurückgelegte Hin- und Rückreise eingesetzt wird, mindestens im Umfang von Absatz 2 als Arbeitszeit. Findet die Hin- oder Rückreise ganz oder teilweise in der Nacht oder an einem Sonntag statt, so bedarf die Beschäftigung des Arbeitnehmenden während dieser Arbeitszeit keiner Bewilligung. Die Ruhezeit von 11 Stunden ist unmittelbar nach der Rückreise zu gewähren; sie beginnt mit dem Eintreffen des Arbeitnehmenden am Wohnort zu laufen (Art. 13 Abs. 3bis ArGV 1).



Fragen & Antworten



Danke für Ihre
Aufmerksamkeit