

Übersicht über die wichtigsten Arbeits- und Ruhezeitvorschriften für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45h

1. Vorbemerkung

In Betrieben mit weniger als 50 Angestellten kann die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) auch individuell mit der einzelnen Arbeitnehmerin oder dem einzelnen Arbeitnehmer schriftlich vereinbart werden.

Für die Einführung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung wird zunächst verlangt, dass die Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer selber festgelegt werden können. Neben einem zwingenden Endjahresgespräch zur Arbeitsbelastung wird weiter vorausgesetzt, dass die individuelle Vereinbarung auf die geltenden Arbeits- und Ruhezeitvorschriften hinweist.

Das vorliegende Informationspapier weist auf die wichtigsten Arbeits- und Ruhezeitvorschriften hin und kann als Anhang der erwähnten Vereinbarung verwendet werden.

Hinweis: Es handelt sich vorliegend nicht um eine abschliessende Auflistung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften. Massgebend sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG; SR 822.11) und seiner Verordnungen. Weitergehende Informationen können der Wegleitung des SECO entnommen werden. Vorbehalten bleiben insbesondere abweichende Regelungen im Zusammenhang mit Nacht- und Sonntagsarbeit.

2. Arbeitszeit

2.1 Begriff der Arbeitszeit

Als *Arbeitszeit* im Sinne des Arbeitsgesetzes gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat (Art. 13 Abs. 1 ArGV 1).

Der *Weg zu und von der Arbeit* gilt nicht als Arbeitszeit. Ist die Arbeit jedoch ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich ihre Arbeit verrichten, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar (Art. 13 Abs. 2 ArGV 1).

Pausen gelten dann als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen (Art. 15 Abs. 2 ArG).

Wird *Pikettdienst im Betrieb* geleistet, so stellt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar (Art. 15 Abs. 1 ArGV 1).

2.1 Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Pro Woche darf in der Regel maximal während 45 Stunden gearbeitet werden (Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG).

Überzeit: Die Arbeitszeit, welche über diese gesetzlich erlaubte wöchentliche Höchstarbeitszeit geleistet wird, ist sogenannte Überzeit. Die Leistung von Überzeitarbeit ist einzig aus den in Ziffer 2.2 erwähnten Gründen zulässig. Überzeitarbeit ist in der Regel mit einem Lohnzuschlag von 25 % zu entschädigen.

Überstunden: Als sogenannte Überstunden werden demgegenüber diejenigen Mehrarbeitsstunden bezeichnet, welche zwar über die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit geleistet werden, aber die maximale wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschreiten. Auf eine Entschädigung von Überstunden kann vertraglich verzichtet werden (Art. 321c OR).

2.2 Voraussetzung für die Leistung von Überzeitarbeit

Überzeitarbeit ist nur im Tages- und Abendzeitraum erlaubt und darf einzig aus den nachfolgenden Gründen geleistet werden (Art. 12 Abs. 1 ArG):

- wegen Dringlichkeit der Arbeit;
- wegen ausserordentlichen Arbeitsandranges;
- für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse oder Liquidationsarbeiten;
- zur Beseitigung von Betriebsstörungen.

2.3 Maximale Dauer von Überzeitarbeit

Pro Kalenderjahr darf *maximal 170 Stunden Überzeitarbeit* geleistet werden (Art. 12 Abs. 2 ArG).

2.4 Entschädigung der Überzeitarbeit

Überzeitarbeit muss grundsätzlich mit einem *Zuschlag von 25 %* entschädigt oder im Einverständnis mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden (Art. 13 ArG).

2.5 Maximale tägliche Arbeitszeit

Die tägliche Arbeitszeit muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen. Unter Berücksichtigung der zwingenden Pausen darf die *effektive tägliche Arbeitszeit* somit maximal 12,5 Stunden betragen (Art. 10 Abs. 3 ArG).

Bei *Leistung von Nachtarbeit* darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Mit Einschluss der Pausen muss sie in der Regel innerhalb eines Zeitraumes von 10 Stunden liegen (Art. 17a ArG). Eine Verlängerung der Nachtarbeitsdauer ist unter Berücksichtigung der Bedingungen gemäss Art. 29 ArGV 1 zulässig.

2.6 Maximale Anzahl Arbeitstage in Folge

Arbeitnehmende dürfen höchstens an *6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen* beschäftigt werden. Danach muss zwingend ein Ruhetag bezogen werden (Art. 16 ArGV 1).

3. Ruhezeit

3.1 Tägliche Ruhezeit

Zwischen zwei Arbeitstagen ist eine Ruhezeit von *mindestens 11 Stunden* einzuhalten. Die tägliche Ruhezeit darf einmal pro Woche auf 8 Stunden verkürzt werden, sofern im Durchschnitt von zwei Wochen eine tägliche Ruhezeit von 11 Stunden eingehalten wird (Art. 15a ArG).

3.2 Pausen

Pausen sind Arbeitsunterbrechungen zur Erholung, Ernährung und Freizeit. Sie müssen um die Mitte der Arbeitszeit gewährt werden. Der Arbeitsplatz darf dabei grundsätzlich verlassen werden (Art. 15 ArG, Ziffer 2.1). Es gelten folgende *Mindestpausen*:

Arbeitszeit von mehr als 5,5 Stunden: **¼ Stunde**
Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: **½ Stunde**
Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden: **1 Stunde**

3.3 Nacht- und Sonntagsarbeit

Nacht- und Sonntagsarbeit sind *grundsätzlich verboten* (Art. 16 und 18 ArG).

Nachtarbeit: Als Nachtarbeit gilt in der Regel die Arbeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr. Der Nachtzeitraum kann im Einverständnis mit der Belegschaft um eine Stunde vor- oder nachverschoben werden (Art. 10 Abs. 2 ArG).

Sonntagsarbeit: Als Sonntagsarbeit gilt die Zeit zwischen Samstag 23.00 Uhr und Sonntag 23.00 Uhr.

Ausnahmen vom Verbot sind in der Regel *bewilligungspflichtig* (Art. 17 und 19 ArG). Die Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112) nennt Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern, welche von der Bewilligungspflicht befreit sind (z.B. Kraftwerke, Bäckereien, Campingplätze, etc.).

Bei Leistung von Nacht- und Sonntagsarbeit ist *grundsätzlich ein Zeit- oder Lohnzuschlag* geschuldet (Art. 17b und 19 ArG).

3.4 Verbot der Abgeltung der Ruhezeit

Die Ruhezeiten gemäss Arbeitsgesetz dürfen weder durch Geldleistungen noch durch andere Vergünstigungen abgegolten werden. Eine Ausnahme besteht einzig bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (Art. 22 ArG).