



DAS ARBEITSGESETZ: DIE WICHTIGSTEN ARBEITS- UND RUHEZEITBESTIMMUNGEN IN KÜRZE

Tages- und Abendarbeit

Artikel	Thema
ArG 10	ArGV 1 Tages- und Abendarbeit Die Arbeit von 6 bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit; die Arbeit von 20 bis 23 Uhr als Abendarbeit. Tages- und Abendarbeit, d.h. die Zeit zwischen 6 und 23 Uhr (17 Stunden), ist bewilligungsfrei. Abendarbeit kann vom Arbeitgeber jedoch erst nach Anhörung der Arbeitnehmenden eingeführt werden. Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeitszeit können zwischen 5 und 24 Uhr anders festgelegt werden, wenn die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden zustimmt. Die betriebliche Tages- und Abendarbeitszeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden. Beginn und Ende der Arbeitszeit des einzelnen erwachsenen Arbeitnehmenden muss dagegen mit Einschluss der Pausen und allfälliger Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Artikel	Thema
ArG 9	ArGV 1 2 Grundsatz Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt: <ul style="list-style-type: none">➤ 45 Stunden pro Woche für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben, Büropersonal, technische und andere Angestellte, Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels➤ 50 Stunden pro Woche für alle übrigen Arbeitnehmenden.
22	Flexibilisierung <ul style="list-style-type: none">➤ In Betrieben mit witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder mit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden um höchstens 4 Stunden verlängert werden, sofern sie im Durchschnitt eines halben Jahres nicht überschritten wird.➤ Für Arbeitnehmende mit einer im Durchschnitt des Kalenderjahres gewährten 5-Tage-Woche kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden<ul style="list-style-type: none">• um 2 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von 8 Wochen nicht überschritten wird, oder• um 4 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von 4 Wochen nicht überschritten wird, verlängert werden.

Artikel	Thema
23	Verkürzung In Wochen, in denen ein oder mehrere den Sonntagen gleichgestellte gesetzliche Feiertage auf einen Werktag fallen, an dem der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin üblicherweise zu arbeiten hat, wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit anteilmässig verkürzt.

Voraussetzungen und Dauer der Überzeitarbeit

Artikel	Thema
ArG 12, 13 ArGV 1 25	Überzeitarbeit Überzeitarbeit liegt vor, wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten wird. Dies darf nur ausnahmsweise erfolgen und soweit als andere Massnahmen nicht zumutbar sind. Es muss sich um ausserordentliche Situationen handeln, die unvorhergesehen eintreten oder die mit den vorhandenen Ressourcen kurzfristig nicht anders bewältigt werden können. Überzeitarbeit ist von der Überstundenarbeit nach Art. 321c OR zu unterscheiden. Überzeitarbeit ist mit einem Lohnzuschlag von 25 % zu entschädigen. Ein Freizeitausgleich 1 : 1 ist nur dann möglich, wenn der betroffene Arbeitnehmer dies wünscht oder damit einverstanden ist. Die Überzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr nicht mehr betragen als: <ul style="list-style-type: none">➤ 170 Stunden; bei wöchentlicher Höchstarbeitszeit von 45 Stunden;➤ 140 Stunden; bei wöchentlicher Höchstarbeitszeit von 50 Stunden. Überzeitarbeit ist nur als Tages- und Abendarbeit und nur an Werktagen zulässig.
26	Liegen eigentliche Sonderfälle bzw. Notfälle vor (z.B. Gefährdung von Leib und Leben, Feuersbrunst, Hochwasser, Rettung der Produktion usw.), darf ausnahmsweise auch in der Nacht und an Sonntagen sowie in Überschreitung der täglichen Arbeitsdauer Überzeit geleistet werden, soweit diese Situationen unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere zumutbare Weise beseitigt werden können. Auf keinen Fall darf damit eine Produktions- und Kapazitätserweiterung angestrebt werden.

Ruhezeiten

Artikel	Thema
ArG 15a ArGV 1 19	Tägliche Ruhezeit Allen Arbeitnehmenden ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Die Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmer einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird. In diesem Falle darf beim auf die verkürzte Ruhezeit folgenden Arbeitseinsatz keine Überzeitarbeit angeordnet werden.

Artikel	Thema
18 - 20a	<p>21 Wöchentlicher Ruhetag</p> <p>Über das Wochenende ist eine zusammenhängende Ruhezeit von 35 Stunden (11 Stunden tägliche Ruhezeit + 24 Stunden Sonntag) zu gewähren, welche die Zeit von Samstag 23 Uhr bis Sonntag 23 Uhr einschliessen muss.</p>
21	<p>20 Wöchentlicher freier Halbttag</p> <p>Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist den Arbeitnehmenden jede Woche ein freier Halbttag von 8 Stunden vor oder nach der täglichen Ruhezeit zu gewähren.</p> <p>Der Arbeitgeber darf im Einverständnis mit den Arbeitnehmenden die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens 4 Wochen zusammenlegen. Der wöchentliche freie Halbttag bei Tages- und Abendarbeit gilt als gewährt, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ der ganze Vormittag von 6 bis 14 Uhr arbeitsfrei bleibt; ➤ der ganze Nachmittag von 12 bis 20 Uhr arbeitsfrei bleibt; ➤ bei zweisechichtiger Arbeit der Schichtwechsel zwischen 12 und 14 Uhr erfolgt; ➤ bei Arbeitszeitsystemen mit Nachtarbeit - z.B. bei drei – oder mehrschichtiger Arbeit - die alternierende 5-Tage-Woche oder im Zeitraum von 4 Wochen 2 Kompensationstage zugestanden wird.

Schichtarbeit

Artikel	Thema
ArG 25	<p>ArGV 1 34 Schichtarbeit und Schichtwechsel</p> <p>Schichtarbeit liegt vor, wenn zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden nach einem bestimmtem Zeitplan gestaffelt arbeiten, und der Einsatz wechselweise am gleichen Arbeitsplatz erfolgt.</p> <p>Zweisechichtige Tagesarbeit ist nicht bewilligungspflichtig, sofern sich diese innerhalb von 17 Stunden am Tag und am Abend abwickelt. Die einzelne Schichtdauer darf, Pausen inbegriffen, 11 Stunden nicht überschreiten. Überzeitarbeit darf nur an sonst arbeitsfreien Werktagen geleistet werden.</p> <p>Für zweisechichtige Tagesarbeit, die nicht innerhalb von 17 Stunden liegt, sind auch die Bestimmungen über die Nachtarbeit zu beachten. Das bedeutet, dass diese Systeme bewilligungspflichtig sind.</p> <p>Bei drei- und mehrschichtigen Arbeitszeitsystemen gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Die einzelne Schichtdauer darf 10 Stunden, inkl. Pausen, nicht überschreiten. ➤ Der Schichtwechsel hat von der Früh- zur Spät- und von dieser zur Nachtschicht zu erfolgen. Ausnahmen sind zulässig, wenn die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden schriftlich darum ersucht. ➤ Die Leistung von Überzeitarbeit ist nur an sonst arbeitsfreien Werktagen zulässig, und nur soweit als an diesen Tagen nicht gesetzlich vorgeschriebene Ruhe- oder Ausgleichsruhezeiten bezogen werden.
35	<p>Auf den Schichtwechsel bei Tages- und Abendarbeit (bei Nachtarbeit: siehe weiter hinten) kann verzichtet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ aus besonderen persönlichen Gründen des Arbeitnehmers; ➤ wenn eine der beiden Schichten wesentlich kürzer ist (max. 5 Stunden).

Nachtarbeit

Artikel	Thema
ArG 16	ArGV 1 Verbot der Nachtarbeit Die Beschäftigung von Arbeitnehmenden ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit ist untersagt.
17	Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit Begründete Ausnahmen (dringendes Bedürfnis, Unentbehrlichkeit) können bewilligt werden. Vorbehalten bleiben Betriebe, auf die im Rahmen der Verordnung 2 Sonderbestimmungen anwendbar sind.
17a	Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmenden max. 9 Stunden in einem Zeitraum von 10 Stunden betragen.
17b	31 Den Arbeitnehmenden, die nur vorübergehend (weniger als 25 Nächte pro Kalenderjahr) Nachtarbeit verrichten, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu bezahlen. Arbeitnehmende, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 Prozent der Zeit , während der sie Nachtarbeit geleistet haben. Die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Für Arbeitnehmende, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten (z.B. im zweischichtigen Betrieb), kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag von 10 % gewährt werden.
	32 Bei besonders fortschrittlichen Arbeitszeitsystemen (35 Stunden pro Woche, Pausen eingeschlossen, bei max. 7 Stunden Schichtlänge; 36 Stunden pro Woche bei Vier-Tage-Woche; gleichwertige Regelung z.B. mit GAV) ist die Ausgleichsruhezeit nicht zu gewähren.
17c	43-45 Medizinische Untersuchung und Beratung Arbeitnehmende, die über längere Zeit (25 Nächte und mehr pro Jahr) Nachtarbeit verrichten, haben Anspruch auf ärztliche Untersuchung des Gesundheitszustandes und Beratung: bis 45 Jahre alle zwei Jahre, danach alljährlicher Anspruch. Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmenden ist die medizinische Untersuchung obligatorisch (z.B. Dauernachtarbeit, 12-Stunden-Schichten, allein arbeitende Personen). Die entsprechenden Kosten trägt der Arbeitgeber, soweit keine Versicherung dafür aufkommt.
17e	Weitere Massnahmen bei Nachtarbeit Soweit nach den Umständen erforderlich, hat der Arbeitgeber, der regelmässig Arbeitnehmende in der Nacht beschäftigt, weitere geeignete Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden zu prüfen und allenfalls vorzusehen. Solche Massnahmen sind Organisation des Transportes, Ruhegelegenheiten, Verpflegungsmöglichkeiten, Kinderbetreuung.
17a, 25³	29, 30 Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit und verlängerte Dauer der Nachtarbeit Diese Formen der Nachtarbeit sind nur unter strengen Voraussetzungen zugelassen.

Betreffend Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit (Dauernachtarbeit) verweisen wir auf das entsprechende [Merkblatt](#) im Internet.

(www.seco.admin.ch -> Publikationen -> Arbeit -> Arbeitsbedingungen -> Merkblätter und Checklisten)

Bei Fragen zur Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit und zur verlängerten Dauer der Nachtarbeit wenden Sie sich an das für den Vollzug des Arbeitsgesetzes zuständige kantonale Arbeitsinspektorat oder an das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).

Sonntagsarbeit

Artikel	Thema
ArG 18	ArGV 1 Verbot der Sonntagsarbeit In der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr ist die Beschäftigung von Arbeitnehmenden verboten.
19	Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit Begründete Ausnahmen (dringendes Bedürfnis, Unentbehrlichkeit) können bewilligt werden. Vorbehalten bleiben Betriebe, auf die im Rahmen der Verordnung 2 Sonderbestimmungen anwendbar sind. Bei vorübergehender Sonntagsarbeit ist ein Lohnzuschlag von 50 % zu entrichten.
20	21 Freier Sonntag und Ersatzruhe Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden ist innert 4 Wochen durch Freizeit auszugleichen . Dauert sie länger als fünf Stunden, so ist während der vorhergehenden oder folgenden Woche – im Anschluss an die tägliche Ruhezeit – ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 Stunden zu gewähren. Das ergibt eine zusammenhängende Ruhezeit von 35 Stunden . Der Ersatzruhetag muss den Zeitraum von 6 bis 20 Uhr umfassen. Muss am Sonntag gearbeitet werden, darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht mehr als an 6 aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigt werden.

Ununterbrochener Betrieb

Artikel	Thema
ArG 24	ArGV 1 36-38 Ununterbrochener Betrieb Es wird unterschieden: ➤ dauernder oder regelmässig wiederkehrender ununterbrochener Betrieb, sofern aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ➤ vorübergehender ununterbrochener Betrieb bis 16 Wochen, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Der ununterbrochene Betrieb ist bewilligungspflichtig. Vorbehalten bleiben Betriebe, auf die im Rahmen der Verordnung 2 Sonderbestimmungen anwendbar sind. Es gelten folgende Bedingungen: ➤ In der Regel darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von 16 Wochen nicht überschritten werden. ➤ Innert 24 Stunden darf höchstens 9 Stunden Arbeit in 10 Stunden Präsenzzeit sein. Zwischen Freitagabend und Montagmorgen kann in 12-Stunden-Schichten gearbeitet werden, wenn 2 Stunden Pause gewährt wird.

Artikel	Thema
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pro Kalenderjahr sind mindestens 61 wöchentliche Ruhetage zu gewähren, wovon 26 auf einen Sonntag fallen müssen und die Zeit von 6 Uhr bis 16 Uhr zu umfassen haben. ➤ Wenn die Ruhetage den Zeitraum von Samstag 23 Uhr bis Sonntag 23 Uhr umfassen, kann die Anzahl freier Sonntage wie folgt herabgesetzt werden: <ul style="list-style-type: none"> • auf 17 Sonntage bei maximal 8 Stunden Arbeitszeit pro Tag; • auf 13 Sonntage bei maximal 8 Stunden Arbeitszeit pro Tag und bei einer Präsenzzeit von höchstens 42 Stunden (Arbeitszeit inklusive Pausen) pro Woche. <p>Nach spätestens 7 Tagen muss wenigstens eine Ruhezeit von 24 Stunden gewährt werden. Soweit nichts Spezielles geregelt ist, gelten im Übrigen die Vorschriften für Nacht- und Sonntagsarbeit.</p>

Pikettdienst

Artikel	Thema
ArG 6 und 9-31 ArGV 14, 15	<p>Pikettdienst</p> <p>Wird der Pikettdienst im Betrieb geleistet, stellt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar. Wird der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes geleistet, so ist die zur Verfügung gestellte Zeit soweit an die Arbeitszeit anzurechnen, als der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist in diesem Falle an die Arbeitszeit anzurechnen.</p> <p>Der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin darf im Zeitraum von vier Wochen an höchstens sieben Tagen auf Pikett sein oder Piketteinsätze leisten. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während den zwei darauf folgenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboden werden.</p> <p>In Ausnahmefällen darf ein Arbeitnehmender im Zeitraum von 4 Wochen während längstens 14 Tagen in den Pikettdienst eingeteilt werden, wobei die Anzahl tatsächlicher Piketteinsätze im Jahresdurchschnitt 5 Einsätze pro Monat nicht übersteigen darf.</p>

Jugendliche Arbeitnehmende, schwangere Frauen und stillende Mütter

Artikel	Thema
<p>Jugendliche: 29-32 ArG; ArGV 5 + WBF-Verordnungen</p> <p>Mutterschutz: 35-35b ArG; 60-65 ArGV 1; Mutterschutzverordnung</p>	<p>Jugendliche, schwangere Frauen und stillende Mütter</p> <p>Für Jugendliche, schwangere Frauen und stillende Mütter gelten besondere Schutzvorschriften. Konsultieren Sie dazu die Unterlagen im Internet.</p> <p>(www.seco.admin.ch -> Arbeit -> Arbeitnehmerschutz -> Jugendliche) (www.seco.admin.ch -> Arbeit -> Arbeitnehmerschutz -> Schwangere und Stillende)</p>

Arbeitnehmende mit Familienpflichten

Artikel	Thema
ArG 36	ArGV 1 Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmende mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahre sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen . Diese Arbeitnehmenden dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens 1 1/2 Stunden zu gewähren. Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmenden mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.

Verzeichnisse und andere Unterlagen, Bekanntgabe des Stundenplanes und der Arbeitszeitbewilligungen, Mitwirkung der Arbeitnehmenden

Artikel	Thema
ArG 46	ArGV 1 73 73a 73b Verzeichnisse und andere Unterlagen Verzeichnisse und andere Unterlagen, die für den Vollzug des Gesetzes notwendig sind, sind nach Ablauf ihrer Gültigkeit für mindestens 5 Jahre aufzubewahren. Dazu gehören auch die Arbeitszeitaufzeichnungen.
47	69 Bekanntgabe des Stundenplans und der Arbeitszeitbewilligungen Der Stundenplan, die Arbeitszeitbewilligungen und damit zusammenhängende besondere Schutzvorschriften sind bekanntzugeben (z.B. durch Anschlag). Bei der Planung für die im Betrieb massgeblichen Arbeitszeiten und deren Änderungen sind die Arbeitnehmenden beizuziehen. Über den Zeitpunkt der konkreten Einführung der massgeblichen Arbeitszeiten sind die Arbeitnehmenden möglichst frühzeitig zu informieren, in der Regel 2 Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten.
48	69-71 Mitwirkungsrechte Die Arbeitnehmenden oder deren Vertretung haben ein Mitspracherecht in allen Fragen des Gesundheitsschutzes, bei der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne sowie hinsichtlich der besonderen Massnahmen bei Nacharbeit. Das Mitspracherecht umfasst grundsätzlich den Anspruch auf Anhörung, Beratung und Begründung von abweichenden Entscheidungen. Vereinzelt kommt den Arbeitnehmenden ein Mitbestimmungsrecht zu, z.B. bei der abweichenden Festlegung des Nacht- und Sonntagszeitraumes.