

# Die wichtigsten Bestimmungen des Arbeitsgesetzes

Das Arbeitsgesetz (ArG) zielt als Schutzrecht darauf ab, die Gesundheit der Arbeitnehmenden vor arbeitsbedingten Risiken zu schützen. Es sieht einerseits Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz und andererseits zu den Arbeits- und Ruhezeiten vor, zu deren Einhaltung Arbeitgeber verpflichtet sind. Dieser Artikel gibt eine Übersicht über die wichtigsten Bestimmungen.

■ Von Marc Ph. Prinz und Ilknur Özcan



## Geltungsbereich

Das ArG findet auf sämtliche öffentlich-rechtlich und privatrechtlich organisierte Betriebe Anwendung, die mindestens einen Arbeitnehmenden beschäftigen. Auch Arbeitnehmende, die von einem ausländischen Betrieb in der Schweiz beschäftigt werden, sind erfasst, und zwar selbst dann, wenn die Arbeitsverträge ausländischem Recht unterstehen. Ebenfalls anwendbar ist das ArG, wenn inländische Arbeitnehmende im Ausland vorübergehend eingesetzt werden.

Vom Geltungsbereich des ArG ausgenommen sind u.a. öffentliche Verwaltungen und private Haushaltungen (vgl. Art. 2 ArG). Sodann sind gewisse Arbeitnehmendengruppen vom Geltungsbereich ausgenommen. Die in der Praxis bedeutsamste Ausnahme sind die hö-

heren leitenden Angestellten gemäss Art. 3 lit. d ArG. Als «höhere leitende Angestellte» gelten dabei lediglich Arbeitnehmende mit einer sehr weitreichenden Entscheidungsbefugnis oder der Möglichkeit, Entscheide von grosser Tragweite im Betrieb massgeblich zu beeinflussen und dadurch nachhaltigen Einfluss auf die Struktur, den Geschäftsgang oder die Entwicklung des Betriebs oder eines Betriebsteils nehmen zu können (vgl. Art. 9 ArGV 1). In der Regel fallen nur Topmanager, wie Geschäftsführer und andere Geschäftsleitungsmitglieder, in diese Kategorie von Arbeitnehmenden. Massgebend ist jedoch jeweils die Beurteilung im Einzelfall.

Zu beachten ist, dass die Vorschriften über den Gesundheitsschutz im Sinne der Art. 6, 35 und 36a ArG u.a. auch auf öffentliche

Verwaltungen und höhere leitende Angestellte anwendbar sind, obwohl sie vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden (vgl. Art. 3a ArG).

## Allgemeiner Gesundheitsschutz

Art. 6 Abs. 1 ArG verpflichtet den Arbeitgeber zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden, «alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind». Der Gesundheitsschutz umfasst den Schutz der physischen und psychischen Integrität der Arbeitnehmenden. Die Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3 und 4) sehen hierzu konkrete, in erster Linie technische und organisatorische Massnahmen vor. Folgt der Arbeitgeber diesen Vorschriften, so wird vermutet, dass er seinen Pflichten zum Gesundheitsschutz nachgekommen ist.

## Arbeits- und Ruhezeiten

Neben dem allgemeinen Gesundheitsschutz gehören die Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten zu den wichtigsten Bestimmungen des ArG. Diese Vorschriften dienen dazu, die Arbeitnehmenden vor Überarbeitung zu schützen und den Tagesablauf ordentlich zu regeln. Dabei sieht das Gesetz insbesondere tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten, zwingende Pausenregelungen sowie Vorschriften zur Lage der Arbeitszeiten und der Sonntagsarbeit vor. Der Arbeitgeber ist für die Einhaltung verantwortlich und muss insbesondere die Arbeitszeit systematisch und detailliert erfassen.

## Wöchentliche Höchstarbeitszeiten und Überzeitarbeit

Die durch das ArG vorgegebenen wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sind grundsätzlich durch die Arbeitgeber einzuhalten und betragen (vgl. Art. 9 ArG):

- 45 Stunden für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben, für Büropersonal, Arbeitnehmende mit büroähnlichen Tätigkeiten oder technische Angestellte und
- 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmenden.

Zur Arbeitszeit zählt dabei diejenige Zeit, in der sich der Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss. Der Arbeitsweg



und die Pausen werden grundsätzlich nicht zur Arbeitszeit gezählt (vgl. Art. 13 ArGV 1). Werden die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten überschritten, liegt Überzeit vor. Überzeitarbeit ist nur ausnahmsweise, z.B. bei Dringlichkeit oder ausserordentlichem Arbeitsdrang zulässig, und deren Umfang wird durch das Gesetz beschränkt (vgl. Art. 12 ArGV).

## Pausen

Das ArG sieht ferner vor, dass die Arbeit im Laufe des Tages durch Pausen unterbrochen werden muss. Pausen zählen grundsätzlich nicht zur Arbeitszeit. Eine Ausnahme besteht, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen. Die Pause gilt in diesem Fall als gewährt, wenn der Pausenort den hygienischen Bedingungen (u.a. Sicht ins Freie, sauber und mit Sitz- und Verpflegungsmöglichkeiten) genügt und der Erholungszweck gewährleistet ist. Sie muss jedoch an die Arbeitszeit angerechnet werden.

Die Mindestpausen richten sich nach der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und betragen (vgl. Art. 15 ArG):

- 15 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5,5 Stunden
- 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden
- eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden

Um den Erholungszweck aufrechtzuerhalten, sind die Pausen um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Entsteht vor oder nach der Pause eine Teilarbeitszeit von mehr als 5,5 Stunden, so ist die Arbeit um eine weitere Pause nach der Regelung von Art. 15 ArG zu unterbrechen.

## BEISPIEL

Arbeitsbeginn: 7:00 Uhr, Arbeitsende: 19:00 Uhr, Präsenzzeit: zwölf Stunden. Wird eine erste Pause um 12:00 Uhr bis um 13:00 Uhr gewährt, muss zwischen 13:00 Uhr und 19:00 Uhr zwingend eine weitere Pause von mindestens 15 Minuten gewährt werden, da bis zum Arbeitsende eine Teilarbeitszeit von mehr als 5,5 Stunden besteht.



## Lage der Arbeitszeiten

Der Arbeitstag wird in drei verschiedene Phasen unterteilt: Tages-, Abend- und Nachtarbeit. Als Tagesarbeit gilt die Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr, als Abendarbeit die Arbeit

zwischen 20 Uhr und 23 Uhr, und als Nachtarbeit die Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr.

Mit der Zustimmung der Arbeitnehmervertretung, bzw. wenn keine solche besteht, der Mehrheit der Arbeitnehmenden, kann der Arbeitgeber die Lage der Tages- und Abendarbeit zwischen 5 Uhr und 24 Uhr nach den Bedürfnissen des Betriebs anders festlegen. Zu beachten ist jedoch, dass die Arbeitszeitspanne von 17 Stunden nicht überschritten werden darf (vgl. Art. 10 Abs. 2 ArG). Hier kommt den Arbeitnehmenden ein echtes Mitbestimmungsrecht zu, d.h., der Arbeitgeber kann die Verschiebung ohne Einverständnis der Arbeitnehmenden nicht einseitig anordnen.

Die unten stehende Abbildung zeigt ein mögliches Beispiel, wie die Arbeitszeiten gelagert werden können:

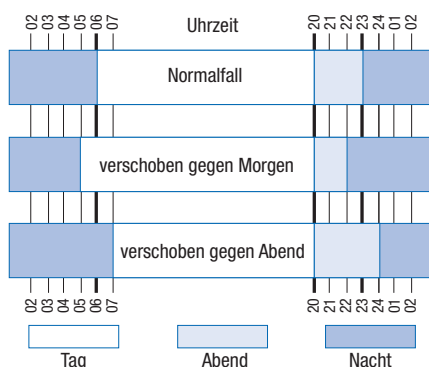


Abbildung 1: Möglichkeit der Vor- und Nachverschiebung der Lage der Arbeitszeiten<sup>1</sup>

## Tages- und Abendarbeit

Tages- und Abendarbeit sind bewilligungsfrei möglich. Beabsichtigt der Arbeitgeber jedoch Abendarbeit einzuführen, so muss er zuerst die Arbeitnehmervertretung, bzw. wenn keine solche besteht, die betroffenen Arbeitnehmenden anhören (vgl. Art. 10 Abs. 1 ArG). Der Arbeitgeber hat das Ergebnis der Anhörung sowie seinen Entscheid zu dokumentieren. Er kann aber auch ohne die Einwilligung der Arbeitnehmenden Abendarbeit einführen.

Die tägliche Höchstarbeitszeit eines Arbeitnehmenden darf bei der Tages- und Abendarbeit mit Einschluss der Pausen und allfälliger Überzeit 14 Stunden nicht überschreiten (vgl. Art. 10 Abs. 3 ArG).

Ausserdem ist den Arbeitnehmenden eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf Stunden

bis zum nächsten Arbeitstag zu gewähren (vgl. Art. 15a Abs. 1 ArG).

## Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Aufgrund der Vor- und Nachverschiebungsmöglichkeit des Beginns und Endes der Tages- und Abendarbeit kann die Nachtarbeit auch bereits um 22 Uhr oder erst um 24 Uhr beginnen und bereits um 5 Uhr bzw. erst um 7 Uhr enden.

Nachtarbeit ist grundsätzlich verboten. Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot bedürfen einer Bewilligung. Zu unterscheiden ist dabei die vorübergehende Nachtarbeit von der dauernden oder regelmässig wiederkehrenden Nachtarbeit. Vorübergehende Nachtarbeit liegt vor, wenn die Nachtarbeitseinsätze zeitlich befristet sind und nicht mehr als sechs Monate pro Einsatz dauern (vgl. Art. 40 Abs. 1 ArGV 1). Von dauernder oder regelmässiger Nachtarbeit wird hingegen gesprochen, wenn Nachtarbeit zwar zeitlich befristet ist, aber der Einsatz länger als sechs Monate dauert oder aus dem gleichen Grund in regelmässigen Einsätzen Nachtarbeit geleistet werden soll (vgl. Art. 40 Abs. 2 ArGV 1). Beide Arten von Nachtarbeit sind bewilligungspflichtig. Jedoch unterscheiden sie sich dadurch, dass unterschiedliche Voraussetzungen für die Erteilung der Bewilligung gelten und auch unterschiedliche Folgen im Hinblick auf den Ausgleich auslösen:

Die Bewilligung wird bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit erteilt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist (vgl. Art. 17 Abs. 2 ArG). Bei vorübergehender Nachtarbeit und Nachtarbeit in den Randstunden (zwischen 5 Uhr und 6 Uhr sowie zwischen 23 Uhr und 24 Uhr) wird sie erteilt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird (vgl. Art. 17 Abs. 3 und 4 ArG).

Neben der Einholung der behördlichen Bewilligung müssen die Arbeitgeber bei der Einführung von Nachtarbeit das Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmenden einholen. Die Arbeitnehmenden können ohne ihre Einwilligung nicht für Nachtarbeit eingesetzt werden.

Die tägliche Arbeitszeit beträgt bei Nachtarbeit grundsätzlich maximal neun Stunden



	Tagesarbeit	Abendarbeit	Nacharbeit	Sonntagsarbeit
Lage der Arbeitszeit	6 Uhr bis 20 Uhr	20 Uhr bis 23 Uhr	23 Uhr bis 6 Uhr	Samstag 23 Uhr bis Sonntag 23 Uhr
Bei Vor- und Nachverschiebung	5 Uhr bis 22 Uhr oder 7 Uhr bis 23 Uhr		22 bis 5 Uhr oder 24 Uhr bis 7 Uhr	Samstag 22 Uhr bis Sonntag 22 Uhr oder Samstag 24 Uhr bis Sonntag 24 Uhr
	Zustimmung der Arbeitnehmervertretung bzw. Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden			
Bewilligungspflicht?	bewilligungsfrei		bewilligungspflichtig	bewilligungspflichtig Ausnahme: in Verkaufsgeschäften an höchstens vier Sonntagen pro Jahr, die der Kanton bezeichnet
Mitwirkung Arbeitnehmende?	kein Einverständnis nötig, aber Mitwirkung der Arbeitnehmenden bei der Gestaltung von Stundenplänen	vor der Anordnung müssen Arbeitnehmervertretung bzw. die betroffenen Arbeitnehmenden angehört werden, aber kann ohne Zustimmung durchgesetzt werden	Einverständnis des Arbeitnehmenden nötig	
Tägliche Höchstarbeitszeit	14 Stunden (mit Einschluss der Pausen)		max. 9 Stunden in einem Zeitraum von 10 Stunden	–
			ausnahmsweise 10 Stunden in einem Zeitraum von 12 Stunden	–
Lohnzuschlag oder Ausgleichsruhezeit?	kein Zuschlag (Ausnahme: Überstunden- oder Überzeitarbeit)		vorübergehende Nacharbeit: Lohnzuschlag von 25%	vorübergehende Sonntagsarbeit: Lohnzuschlag von 50%
			dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacharbeit: kein Lohnzuschlag, aber Ausgleichsruhezeit von 10%	bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Sonntagsarbeit: kein Lohnzuschlag

und muss mit Einschluss der Pausen innerhalb eines Zeitraums von zehn Stunden liegen (vgl. Art. 17a Abs. 1 ArG).

Der Arbeitgeber schuldet bei vorübergehender Nacharbeit einen Lohnzuschlag von mindestens 25% (vgl. Art. 17b Abs. 1 ArG). Bei dauernder oder regelmässiger Nacharbeit besteht zwar kein Anspruch auf einen Lohnzuschlag, jedoch grundsätzlich ein Anspruch auf eine Ausgleichsruhezeit von 10%. Arbeitnehmenden, die regelmässig morgens oder abends höchstens eine Randstunde Nacharbeit leisten, kann anstatt der Ausgleichsruhezeit auch ein Lohnzuschlag von 10% gewährt werden (vgl. Art. 17b Abs. 2 ArG).

## Sonntagsarbeit

Als Sonntagsarbeit wird die Arbeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr bezeichnet und ist grundsätzlich verboten. Möglich ist auch hier eine Vor- und Nachverschiebung des festgelegten Zeitraums von 24 Stunden um eine Stunde, sofern die Arbeitnehmervertretung, bzw. wenn eine solche fehlt, die

Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden zustimmt. Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit sind bewilligungspflichtig. Ausserdem muss wie bei der Nacharbeit auch hier die Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmenden eingeholt werden.

Dauernde oder regelmässige Sonntagsarbeit wird bewilligt, wenn eine technische oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit vorliegt, vorübergehende Sonntagsarbeit, wenn ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Vorübergehende Sonntagsarbeit ist mit einem Lohnzuschlag von 50% zu entschädigen; dauernde oder regelmässige Sonntagsarbeit ist hingegen nicht mit einem Lohnzuschlag zu entschädigen.

Im Rahmen der Sonntagsarbeit ist weiter zu beachten, dass innert zwei Wochen mindestens ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag vor oder nach der täglichen Ruhezeit zu gewähren ist (vgl. Art. 20 Abs. 1 ArG). Ausserdem ist Sonntagsarbeit von bis zu fünf Stunden mit Freizeit gleicher Dauer auszuglei-

chen. Bei Sonntagsarbeit über fünf Stunden muss ausserdem in der vor- oder nachfolgenden Woche ein Ersatzruhetag von mindestens 24 Stunden nach der täglichen Ruhezeit gewährt werden (vgl. Art. 20 Abs. 2 ArG).

## Zusammenfassung

Zusammenfassend kann als Übersicht über die wichtigsten Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen zur Tages-, Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit die Tabelle oben herangezogen werden.

### FUSSNOTE

1 SECO, Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2, S. 41.

### AUTOREN



**Marc Ph. Prinz, LL.M.**, ist Partner und Leiter der Fachgruppe Arbeitsrecht der Kanzlei VISCHER. Er berät und vertritt nationale und internationale Klienten in allen Belangen des Arbeitsrechts.



**Ilknur Özcan** ist Rechtsanwältin und Mitglied der Fachgruppe Arbeitsrecht der Kanzlei VISCHER. Sie berät und vertritt nationale und internationale Klienten in allen Belangen des Arbeitsrechts.