



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

# **Wegleitung**

## zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2

## **Hinweise für die Benutzung der Wegleitung**

Die Seitennummerierung erfolgt kapitel- bzw. artikelweise.

Beispiele:	V-1	= Seite 1 der Vorbemerkungen
	031-2	= Seite 2 der Erläuterungen zu Artikel 31 ArG
	120-1	= Seite 1 der Erläuterungen zu Artikel 20 ArGV 1
	226-3	= Seite 3 der Erläuterungen zu Artikel 26 ArGV 2
	AH3-5	= Seite 5 des Anhangs 3

## **Bern, März 2024**

Die vorliegende Wegleitung wurde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Leistungsbereichs Arbeitsbedingungen gemeinsam erarbeitet.

Graphische Unterstützung: HP Hauser/AVD Alles vor dem Druck, Bern

Gestaltung Umschlag: Michèle Petter Sakthivel, Bern

Herausgeber: SECO – Direktion für Arbeit  
Arbeitsbedingungen, 3003 Bern

Download: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) (Suchbegriff: Wegleitung)

Nachdruck unter Quellenangabe gestattet



# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	I-1	Art. 13 Lohnzuschlag für Überzeitarbeit ..	013-1
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	A-1	<b>2. Ruhezeit</b>	
<b>Vorbemerkungen</b> .....	V-1	Art. 15 Pausen .....	015-1
<b>Arbeitsgesetz</b>		Art. 15a Tägliche Ruhezeit .....	015a-1
<b>I. Geltungsbereich</b>		Art. 16 Verbot der Nachtarbeit .....	016-1
Art. 1 Betrieblicher und persönlicher Geltungsbereich .....	001-1	Art. 17 Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit .....	017-1
Art. 2 Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich .....	002-1	Art. 17a Dauer der Nachtarbeit .....	017a-1
Art. 3 Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich .....	003-1	Art. 17b Lohn- und Zeitzuschlag .....	017b-1
Art. 3a Vorschriften über den Gesundheitsschutz .....	003a-1	Art. 17c Medizinische Untersuchung und Beratung .....	017c-1
Art. 4 Familienbetriebe .....	004-1	Art. 17d Untauglichkeit zur Nachtarbeit ..	017d-1
Art. 5 Sondervorschriften für industrielle Betriebe .....	005-1	Art. 17e Weitere Massnahmen bei Nachtarbeit .....	017e-1
<b>II. Gesundheitsschutz und Plangenehmigung</b>		Art. 18 Verbot der Sonntagsarbeit .....	018-1
Art. 6 Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer .....	006-1	Art. 19 Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit .....	019-1
Art. 7 Plangenehmigung und Betriebs- bewilligung .....	007-1	Art. 20 Freier Sonntag und Ersatzruhe ..	020-1
Art. 8 Nichtindustrielle Betriebe .....	008-1	Art. 20a Feiertage und religiöse Feiern ..	020a-1
<b>III. Arbeits- und Ruhezeit</b>		Art. 21 Wöchentlicher freier Halbtage ..	021-1
<b>1. Arbeitszeit</b>		Art. 22 Verbot der Abgeltung der Ruhezeit .....	022-1
Art. 9 Wöchentliche Höchstarbeitszeit ..	009-1	<b>3. Ununterbrochener Betrieb</b>	
Art. 10 Tages- und Abendarbeit .....	010-1	Art. 24 Ununterbrochener Betrieb .....	024-1
Art. 11 Ausgleich ausfallender Arbeitszeit .....	011-1	<b>4. Weitere Vorschriften</b>	
Art. 12 Voraussetzungen und Dauer der Überzeitarbeit .....	012-1	Art. 25 Schichtenwechsel .....	025-1
		Art. 26 Weitere Schutzbestimmungen ..	026-1
		Art. 27 Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern .....	027-1
		Art. 28 Geringfügige Abweichungen .....	028-1
		<b>IV. Sonderschutzvorschriften</b>	
		<b>1. Jugendliche Arbeitnehmer</b>	
		Art. 29 Allgemeine Vorschriften .....	029-1
		Art. 30 Mindestalter .....	030-1



Art. 31	Arbeits- und Ruhezeit	031-1
Art. 32	Besondere Fürsorgepflichten des Arbeitgebers	032-1

## 2. Schwangere Frauen und stillende Mütter

Art. 35	Gesundheitsschutz bei Mutterschaft	035-1
Art. 35a	Beschäftigung bei Mutterschaft	035a-1
Art. 35b	Ersatzarbeit und Lohnfort- zahlung bei Mutterschaft	035b-1

## 3. Arbeitnehmer mit Familienpflichten

Art. 36	Arbeitnehmer mit Familienpflichten	036-1
---------	---------------------------------------	-------

## 4. Andere Gruppen von Arbeitnehmern

Art. 36a	Andere Gruppen von Arbeitnehmern	036a-1
----------	-------------------------------------	--------

## V. Betriebsordnung

Art. 37	Aufstellung	037-1
Art. 38	Inhalt	038-1
Art. 39	Kontrolle, Wirkung	039-1

## VI. Durchführung des Gesetzes

### 1. Durchführungsbestimmungen

Art. 40	Bundesrat	040-1
---------	-----------	-------

### 2. Aufgaben und Organisation der Behörden

Art. 41	Kantone	041-1
Art. 42	Bund	042-1
Art. 43	Arbeitskommission	043-1
Art. 44	Schweigepflicht	044-1
Art. 44a	Datenbekanntgabe	044a-1
Art. 44b	Informations- und Dokumentationssysteme	044b-1

### 3. Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Art. 45	Auskunftspflicht	045-1
Art. 46	Verzeichnisse und andere Unterlagen	046-1
Art. 47	Bekanntgabe des Stundenplanes und der Arbeitszeit- bewilligungen	047-1

Art. 48	Mitwirkungsrechte	048-1
Art. 49	Bewilligungsgesuche	049-1

## 4. Verfügungsverfügungen und Verwaltungsmassnahmen

Art. 50	Verfügungsverfügungen	050-1
Art. 51	Vorkehren bei Nichtbefolgung von Vorschriften oder Verfügungen	051-1
Art. 52	Massnahmen des Verwaltungs- zwangs	052-1
Art. 53	Entzug und Sperre von Arbeitszeitbewilligungen	053-1
Art. 54	Anzeigen	054-1

## 5. Verwaltungsrechtspflege

Art. 56	Beschwerde gegen Verfügungen der kantonalen Behörde	056-1
Art. 58	Beschwerderecht	058-1

## 6. Strafbestimmungen

Art. 59	Strafrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers	059-1
Art. 60	Strafrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers	060-1
Art. 61	Strafen	061-1
Art. 62	Vorbehalt des Strafgesetzbuches und Strafverfolgung	062-1

## VII. Änderung von Bundesgesetzen

Art. 64	Mitwirkungsgesetz	064-1
---------	-------------------	-------

## VIII. Schluss- und

### Übergangsbestimmungen

Art. 71	Vorbehalt von Vorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden	071-1
---------	--	-------



## Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

### 1. Kap. Geltungsbereich

#### 1. Abschnitt: Begriffe

- Art. 1 Arbeitnehmer \_\_\_\_\_ 101-1  
Art. 2 Grossbetriebe des Detailhandels \_\_\_\_\_ 102-1

#### 2. Abschnitt: Betrieblicher Geltungsbereich

- Art. 4 Betriebe des Bundes, der Kantone  
und der Gemeinden \_\_\_\_\_ 104-1  
Art. 4a Öffentliche Krankenanstalten  
und Kliniken \_\_\_\_\_ 104a-1

#### 3. Abschnitt: Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

- Art. 5 Landwirtschaftsbetriebe \_\_\_\_\_ 105-1  
Art. 6 Gartenbaubetriebe \_\_\_\_\_ 106-1  
Art. 7 Öffentliche Anstalten und  
Körperschaften \_\_\_\_\_ 107-1

#### 4. Abschnitt: Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

- Art. 8 Personal internationaler Organisationen  
und öffentlicher Verwaltungen  
ausländischer Staaten \_\_\_\_\_ 108-1  
Art. 9 Höhere leitende Tätigkeit \_\_\_\_\_ 109-1  
Art. 10 Wissenschaftliche Tätigkeit \_\_\_\_\_ 110-1  
Art. 11 Selbstständige künstlerische  
Tätigkeit \_\_\_\_\_ 111-1  
Art. 12 Erzieher und Fürsorger \_\_\_\_\_ 112-1

### 2. Kap. Arbeits- und Ruhezeiten

#### 1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

- Art. 13 Begriff der Arbeitszeit \_\_\_\_\_ 113-1  
Art. 14 Pikettdienst, a. Grundsatz \_\_\_\_\_ 114-1  
Art. 15 Pikettdienst, b. Anrechnung an  
die Arbeitszeit \_\_\_\_\_ 115-1  
Art. 16 Verteilung der Arbeitszeit \_\_\_\_\_ 116-1  
Art. 17 Entschädigung für Ruhe- und  
Ausgleichsruhezeiten \_\_\_\_\_ 117-1

#### 2. Abschnitt: Pausen und Ruhezeiten

- Art. 18 Pausen \_\_\_\_\_ 118-1  
Art. 19 Tägliche Ruhezeit \_\_\_\_\_ 119-1

- Art. 20 Wöchentlicher freier Halbtage \_\_\_\_\_ 120-1  
Art. 21 Wöchentlicher Ruhetag sowie  
Ersatzruhetag für Sonn-  
und Feiertagsarbeit \_\_\_\_\_ 121-1

#### 3. Abschnitt: Wöchentliche Höchstarbeitszeit

- Art. 22 Verlängerung mit Ausgleich \_\_\_\_\_ 122-1  
Art. 23 Verkürzung der wöchentlichen  
Höchstarbeitszeit \_\_\_\_\_ 123-1  
Art. 24 Ausgleich  
ausfallender Arbeitszeit \_\_\_\_\_ 124-1

#### 4. Abschnitt: Überzeitarbeit

- Art. 25 Grundsatz \_\_\_\_\_ 125-1  
Art. 26 Sonderfälle \_\_\_\_\_ 126-1

#### 5. Abschnitt: Voraussetzungen für Nacht- und Sonntagsarbeit und den ununterbrochenen Betrieb

- Art. 27 Dringendes Bedürfnis \_\_\_\_\_ 127-1  
Art. 28 Unentbehrlichkeit von Nacht-  
und Sonntagsarbeit \_\_\_\_\_ 128-1

#### 6. Abschnitt: Besondere Formen der Nachtarbeit

- Art. 29 Verlängerte Dauer der  
Nachtarbeit \_\_\_\_\_ 129-1  
Art. 30 Nachtarbeit ohne Wechsel  
mit Tagesarbeit \_\_\_\_\_ 130-1

#### 7. Abschnitt: Lohn- und Zeitzuschlag

- Art. 31 Lohn- und Zeitzuschlag  
bei Nachtarbeit \_\_\_\_\_ 131-1  
Art. 32 Ausnahmen vom Zeitzuschlag \_\_\_\_\_ 132-1  
Art. 32a Lohnzuschlag und Ersatzruhe bei  
Sonntags- und Feiertagsarbeit \_\_\_\_\_ 132a-1  
Art. 33 Berechnung des  
Lohnzuschlages \_\_\_\_\_ 133-1

#### 8. Abschnitt: Schichtarbeit

- Art. 34 Schichtarbeit und  
Schichtwechsel \_\_\_\_\_ 134-1  
Art. 35 Verzicht auf den Schichtwechsel  
bei Tages- und Abendarbeit \_\_\_\_\_ 135-1



## 9. Abschnitt: Ununterbrochener Betrieb

Art. 36	Begriff _____	136-1
Art. 37	Ruhetage _____	137-1
Art. 38	Arbeitszeit _____	138-1
Art. 39	Zusammengesetzter ununterbrochener Betrieb _____	139-1

## 10. Abschnitt: Arbeitszeitbewilligungen

Art. 40	Abgrenzungskriterien für die Bewilligungszuständigkeit _____	140-1
Art. 41	Gesuch _____	141-1
Art. 42	Bewilligungserteilung _____	142-1

## 3. Kap. Massnahmen bei Nacharbeit

### 1. Abschnitt: Medizinische Untersuchung und Beratung

Art. 43	Begriff der medizinischen Untersuchung und Beratung _____	143-1
Art. 44	Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung _____	144-1
Art. 45	Obligatorische medizinische Untersuchung und Beratung _____	145-1

### 2. Abschnitt: Weitere Massnahmen

Art. 46	Weitere Massnahmen _____	146-1
---------	--------------------------	-------

## 5. Kap. Sonderschutz von Frauen

### 1. Abschnitt: Beschäftigung bei Mutterschaft

Art. 60	Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft _____	160-1
Art. 61	Beschäftigungserleichterung _____	161-1

### 2. Abschnitt: Gesundheitsschutz bei Mutterschaft

Art. 62	Gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft _____	162-1
Art. 63	Risikobeurteilung und Unterrichtung _____	163-2

### 3. Abschnitt: Beschäftigungs- einschränkungen und -verbote

Art. 64	Arbeitsbefreiung und Versetzung _____	164-1
---------	--	-------

Art. 65	Verbotene Arbeiten während der Mutterschaft _____	165-1
Art. 66	Untertagarbeiten in Bergwerken _____	166-1

## 6. Kap. Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

### 1. Abschnitt: Betriebsordnung

Art. 67	Vereinbarte oder erlassene Betriebsordnung _____	167-1
Art. 68	Bekanntmachung der Betriebsordnung _____	168-1

### 2. Abschnitt: Weitere Pflichten gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen

Art. 69	Bekanntgabe der Arbeitszeiten und der Schutzvorschriften _____	169-1
Art. 70	Information und Anleitung der Arbeitnehmer _____	170-1
Art. 71	Beizug der Arbeitnehmer _____	171-1

### 3. Abschnitt: Pflichten gegenüber Vollzugs- und Aufsichtsorganen

Art. 72	Zutritt zum Betrieb _____	172-1
Art. 73	Verzeichnisse und andere Unterlagen _____	173-1
Art. 73a	Verzicht auf die Arbeitszeit- erfassung _____	173a-1
Art. 73b	Vereinfachte Arbeitszeit- erfassung _____	173b-1
Art. 74	Altersausweis _____	174-1

## 7. Kap. Aufgaben und Organisation der Behörden

### 1. Abschnitt: Bund

Art. 75	SECO _____	175-1
Art. 77	Verfügungen des SECO und Ersatzmassnahmen _____	177-1
Art. 78	Massnahmen der Oberaufsicht _____	178-1

### 2. Abschnitt: Kantone

Art. 79	Aufgaben _____	179-1
Art. 80	Mitteilungen und Berichterstattung _____	180-1



### 3. Abschnitt: Eidgenössische Arbeitskommission

- Art. 81 Eidgenössische  
Arbeitskommission \_\_\_\_\_ 181-1

## 8. Kap. Datenschutz und Datenverwaltung

### 1. Abschnitt: Schweigepflicht, Datenbekanntgabe und Auskunftsrecht

- Art. 82 Schweigepflicht \_\_\_\_\_ 182-1  
Art. 83 Bekanntgabe von besonders  
schützenswerten Personendaten \_ 183-1  
Art. 84 Bekanntgabe bei  
nicht besonders schützens-  
werten Personendaten \_\_\_\_\_ 184-1

### 2. Abschnitt: Informations- und Dokumentationssysteme

- Art. 85 Informations- und Dokumenta-  
tionssystem des Bundes \_\_\_\_\_ 185-1  
Art. 86 Informations- und Dokumenta-  
tionssysteme der Kantone \_\_\_\_\_ 186-1  
Art. 87 Datenaustausch und -sicherheit \_ 187-1  
Art. 88 Eingabe, Mutation und  
Archivierung von Daten \_\_\_\_\_ 188-1  
Art. 89 Datenschutz \_\_\_\_\_ 189-1  
Art. 90 Strafbestimmung \_\_\_\_\_ 190-1

## Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

### 1. Abschnitt: Gegenstand und Begriffe

- Art. 1 Gegenstand \_\_\_\_\_ 201-1  
Art. 2 Kleingewerbliche Betriebe \_\_\_\_\_ 202-1

### 2. Abschnitt: Sonderbestimmungen

- Art. 3 Geltung \_\_\_\_\_ 203-1  
Art. 4 Befreiung von der Bewilligungs-  
pflicht für Nacht- und Sonntags-  
arbeit sowie für den  
ununterbrochenen Betrieb \_\_\_\_\_ 204-1  
Art. 5 Verlängerung des Zeitraumes der  
täglichen Arbeit bei  
Tages- und Abendarbeit \_\_\_\_\_ 205-1  
Art. 6 Verlängerung der wöchentlichen  
Höchstarbeitszeit \_\_\_\_\_ 206-1

- Art. 7 Verlängerung der Arbeitswoche \_\_\_ 207-1  
Art. 8 Überzeitarbeit am Sonntag \_\_\_\_\_ 208-1  
Art. 8a Pikettdienst \_\_\_\_\_ 208a-1  
Art. 8b Pikettplanung und -einteilung \_\_\_ 208b-1  
Art. 9 Verkürzung  
der täglichen Ruhezeit \_\_\_\_\_ 209-1  
Art. 10 Dauer der Nacharbeit \_\_\_\_\_ 210-1  
Art. 11 Verschiebung der Lage  
des Sonntags \_\_\_\_\_ 211-1  
Art. 12 Anzahl freie Sonntage \_\_\_\_\_ 212-1  
Art. 13 Ersatzruhetag für Feiertagsarbeit \_\_\_ 213-1  
Art. 14 Wöchentlicher freier Halbtag \_\_\_ 214-1

### 3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer

- Art. 15 Krankenanstalten und Kliniken \_\_\_ 215-1  
Art. 16 Heime und Internate \_\_\_\_\_ 216-1  
Art. 17 Spitex-Betriebe \_\_\_\_\_ 217-1  
Art. 18 Arzt-, Zahnarzt-  
und Tierarztpraxen \_\_\_\_\_ 218-1  
Art. 19 Apotheken \_\_\_\_\_ 219-1  
Art. 19a Medizinische Labors \_\_\_\_\_ 219a-1  
Art. 20 Bestattungsbetriebe \_\_\_\_\_ 220-1  
Art. 21 Tierkliniken \_\_\_\_\_ 221-1  
Art. 22 Zoologische Gärten, Tiergärten  
und Tierheime \_\_\_\_\_ 222-1  
Art. 23 Gastbetriebe \_\_\_\_\_ 223-1  
Art. 24 Spielbanken \_\_\_\_\_ 224-1  
Art. 25 Betriebe in Fremdenverkehrs-  
gebieten sowie Einkaufszentren  
für die Bedürfnisse des inter-  
nationalen Fremdenverkehrs \_\_\_ 225-1  
Art. 26 Kioske, Betriebe für Reisende  
und Tankstellenshops \_\_\_\_\_ 226-1  
Art. 26a Betriebe in Bahnhöfen und  
Flughäfen \_\_\_\_\_ 226a-1  
Art. 27 Bäckereien, Konditoreien,  
Confisereien \_\_\_\_\_ 227-1  
Art. 27a Fleischverarbeitende Betriebe \_\_\_ 227a-1  
Art. 28 Milchverarbeitungsbetriebe \_\_\_\_\_ 228-1  
Art. 29 Blumenläden \_\_\_\_\_ 229-1  
Art. 30 Zeitungs- und Zeitschriften-  
redaktionen sowie Nachrichten-  
und Bildagenturen \_\_\_\_\_ 230-1



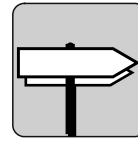
Art. 30a Anbieter von Postdiensten _____	230a-1	Art. 51b Betriebe, die im Winterdienst tätig sind _____	251b-1
Art. 31 Radio- und Fernsehbetriebe _____	231-1	Art. 52 Betriebe für die Verarbeitung landwirtschaftlicher Produkte _____	252-1
Art. 32 Telekommunikationsbetriebe _____	232-1		
Art. 32a Personal mit Aufgaben der Informations- und Kommunika- tions technik _____	232a-1		
Art. 32b Betriebe der Informations- und Kommunikationstechnologie _____	232b-1		
Art. 33 Telefonzentralen _____	233-1		
Art. 34 Banken, Effektenhandel, Börsen und deren Gemeinschaftswerke _____	234-1		
Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung _____	234a-1		
Art. 35 Berufstheater _____	235-1		
Art. 36 Berufsmusiker _____	236-1		
Art. 37 Betriebe der Filmvorführung _____	237-1		
Art. 38 Zirkusbetriebe _____	238-1		
Art. 39 Schaustellungsbetriebe _____	239-1		
Art. 40 Sport- und Freizeitanlagen _____	240-1		
Art. 41 Skilifte und Luftseilbahnen _____	241-1		
Art. 42 Campingplätze _____	242-1		
Art. 43 Veranstaltungen _____	243-1		
Art. 44 Museen und Ausstellungsbetriebe	244-1		
Art. 45 Bewachungs- und Überwachungspersonal _____	245-1		
Art. 46 Betriebe des Autogewerbes _____	246-1		
Art. 47 Bodenpersonal der Luftfahrt _____	247-1		
Art. 48 Bau- und Unterhaltsbetriebe für Anlagen des öffentlichen Verkehrs _____	248-1		
Art. 48a Bau- und Unterhaltsbetriebe auf Nationalstrassen _____	248a-1		
Art. 49 Betriebe der Energie- und Wasserversorgung _____	249-1		
Art. 50 Betriebe der Kehrricht- und Abwasserentsorgung _____	250-1		
Art. 51 Reinigungsbetriebe _____	251-1		
Art. 51a Mit der Instandhaltung beschäftigtes Person _____	251a-1		
		<b>Anhänge</b>	
		Anh. 1 zu Art. 28 Abs. 4 ArGV 1: Nachweis der technischen und wirt- schaftlichen Unentbehrlichkeit von Nacht- oder Sonntagarbeit für einzelne Arbeitsverfahren und untrennbar damit verbundene Arbeitsverfahren _____	AH1-1
		Anh. 2 Verordnung des WBF über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Mutterschutz- verordnung) _____	AH2-1
		Anh. 3.1 Verordnung des WBF zur Bezeichnung der Bahnhöfe und Flughäfen gemäss Artikel 26a Absatz 2 der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz _____	AH3.1-1
		Anh. 3.2 Verordnung des WBF zur Bezeichnung der Einkaufszentren für die Bedürfnisse des internationalen Fremdenverkehrs gemäss Artikel 25 Absatz 4 der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz _____	AH3.2-1
		Anh. 4 Leitfaden zur Medizinischen Vorsorge für Nacht- und Schichtarbeitende _____	AH4-1
		Anh. 5 Schichtpläne _____	AH5-1
		Anh. 6 Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz, Zuordnung der Sonderbestimmungen auf die Betriebsarten _____	AH6-1
		<b>Stichwortverzeichnis</b> _____	S-1





## Abkürzungsverzeichnis

°C	Grad Celsius	EKAS	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit
Abb.	Abbildung	EVD	Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (heute WBF)
Abs.	Absatz	ff.	und folgende
AN	Arbeitnehmer	Leq	äquivalenter Dauerschalldruckpegel
ArG	Arbeitsgesetz (SR 822.11)	MAK	Maximale Arbeitsplatzkonzentration
ARGE	Arbeitsgemeinschaft	OG	Bundesgesetz über die Organisation der Bundesrechtspflege (SR 173.110)
ArGV 1	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (SR 822.111)	OR	Obligationenrecht (SR 220)
ArGV 2	Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (SR 822.112)	PG	Postgesetz (SR 783.0)
ArGV 3	Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (SR 822.113)	SAMV	Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Mikroorganismen (SR 832.321)
ArGV 4	Verordnung 4 zum Arbeitsgesetz (SR 822.114)	SBB	Schweizerische Bundesbahnen
ArGV 5	Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (SR 822.115)	SBBG	Bundesgesetz über die Schweizerischen Bundesbahnen (SR 742.31)
Art.	Artikel	SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
ARV1	Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und -führerinnen (Chauffeurverordnung) (SR 822.221)	SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
ARV2	Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der Führer von leichten Motorwagen zum gewerbmässigen Personentransport (SR 822.222)	StGB	Schweizerisches Strafgesetzbuch (SR 311.0)
ASA	Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit (Art. 11a VUV)	u.a	und andere
AZG	Arbeitszeitgesetz (SR 822.21)	usw.	und so weiter
AZGV	Ausführungsverordnung zum Arbeitszeitgesetz (SR 822.211)	UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung (SR 832.20)
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung (SR 412.10)	v.a.	vor allem
BBl	Bundesblatt	vgl.	vergleiche
BBL	Bundesamt für Bauten und Logistik	VPG	Postverordnung (SR 783.01)
BG	Bundesgerichtsentscheid	VStR	Bundesgesetz über das Verwaltungsstrafrecht (SR 313.0)
Bst.	Buchstabe	VUV	Verordnung über die Unfallverhütung (SR 832.30)
bzw.	beziehungsweise	VwVG	Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (SR 172.021)
DSG	Bundesgesetz über den Datenschutz (SR 235.1)	WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
(a) EDMZ	Eidg. Drucksachen- und Materialzentrale, heute Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL), Bereich Logistik	z.B.	zum Beispiel
		z.T.	zum Teil



# Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2 Vorbemerkungen

## Wo ist das Arbeitsgesetz im gesamten Bereich arbeitsrechtlicher Normen einzuordnen?

Dieser Abschnitt soll einen kleinen Einblick in das komplexe Gebiet des Arbeitsrechts wiedergeben. Das Arbeitsrecht regelt grundsätzlich die Beziehung zwischen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Dabei ist das Arbeitsrecht in verschiedenen Rechtsquellen verankert. Ganz grob lässt es sich in privates und öffentliches Arbeitsrecht aufteilen. Das private Arbeitsrecht wird vorwiegend im Obligationenrecht (OR) in den Artikeln 319 ff. OR geregelt. Es handelt sich dabei um Bestimmungen, die den Einzelarbeitsvertrag regeln. Zum privaten Arbeitsrecht zählt weiter das Recht der Gesamtarbeitsverträge (GAV) und das Recht der Kollektivstreitigkeiten (z. B. Streik) dazu. Zum öffentlichen Arbeitsrecht gehört das Arbeitnehmerschutzrecht. Dies beinhaltet u. a. das Arbeitsgesetz (ArG) sowie die Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV).

Wie bereits erwähnt, sprechen wir beim Arbeitsgesetz von öffentlichem Arbeitsrecht, während der Einzelarbeitsvertrag überwiegend dem privaten Arbeitsrecht zugeordnet wird. Wie unterscheidet sich das öffentliche vom privaten Recht: Einfach gesagt, regelt das private Recht die Beziehungen

zwischen Privatpersonen. Dazu gehört der Arbeitsvertrag, der durch übereinstimmende gegenseitige Willenserklärungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer entsteht. Die Parteien sind grundsätzlich in der Ausgestaltung ihres Vertrages frei. Die entsprechenden Normen können in der Regel durch gegenseitige Vereinbarung abgeändert werden. Das öffentliche Recht hingegen ordnet die Rechtsbeziehungen innerhalb des Gemeinwesens und/oder zwischen dem Gemeinwesen und Privatpersonen. Zu Letzterem gehört das Arbeitsgesetz, welches dem Arbeitgeber Pflichten und Auflagen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorschreibt. Von diesen zwingenden Mindestvorschriften darf nur zugunsten der Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer abgewichen werden. Für die Durchsetzung der Schutzbestimmungen ist das Gemeinwesen verantwortlich. Damit ist ein wichtiger Punkt der Unterscheidung zwischen öffentlichem und privatem Recht angesprochen. Das öffentliche Recht muss von Amtes wegen durchgesetzt werden. Bei privatem Recht bedarf es hingegen einer Klage beim Gericht. Deshalb: Wo kein Kläger, da kein Richter. Entsprechend gelangen bei der Durchsetzung des Rechts unterschiedliche Verfahren zur Anwendung. So bei öffentlichem Recht die Verwaltungsrechtspflege und beim privaten Recht das Zivilprozessrecht.



## **Nachdem die Einordnung des Arbeitsgesetzes innerhalb des Arbeitsrechts geklärt ist, wenden wir uns nachfolgend dem Inhalt des Arbeitsgesetzes zu:**

Das Arbeitsgesetz hat zum Ziel, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, welche mit den Arbeitsbedingungen verbunden sind, zu schützen. Einerseits enthält es Vorschriften über den allgemeinen Gesundheitsschutz (ergänzt durch Sonderschutzvorschriften für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für schwangere Frauen und stillende Mütter), andererseits Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeiten. Letztere sollen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen vor überlangen und anderen beschwerlichen Arbeitszeiten schützen. Bei all diesen Schutzvorschriften handelt es sich um zwingende Mindestvorschriften, von denen grundsätzlich durch Vertrag nicht abgewichen werden darf. Das Arbeitsgesetz setzt somit den Betrieben in Bezug auf den Gesundheitsschutz und die Arbeitszeitgestaltung Grenzen. Es bildet den gesetzlichen Rahmen, innerhalb dessen sich die vertraglichen Regelungen bewegen müssen. Das Arbeitsgesetz ist nur auf Schweizer Territorium anwendbar, es sei denn, es liege ein Staatsvertrag vor, der etwas anderes vorsieht. Man spricht in diesem Fall vom Territorialitätsprinzip oder Gebietsgrundsatz. So kann z.B. ein Arbeitgeber in der Schweiz nicht belangt werden, wenn festgestellt wird, dass seine Arbeitnehmerin oder sein Arbeitnehmer im Ausland arbeitsgesetzliche Bestimmungen verletzt hat. Hingegen ist in diesem Fall das öffentliche Arbeitsrecht von jenem Land anwendbar, wo sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während dieser Zeit aufgehalten hat.

Innerhalb des Schweizer Territoriums gilt das Arbeitsgesetz aber auch nicht uneingeschränkt für jeden Betrieb. Es wird im Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes festgelegt, auf welche Betriebe bzw. Arbeitnehmende die Bestimmungen unein-

geschränkt, teilweise oder gar nicht zur Anwendung gelangen. Uneingeschränkt gilt es für rund 240'000 Betriebe mit ca. 2,6 Millionen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Verschiedene Betriebsarten sind jedoch ausgenommen, so unter anderem die Betriebe des öffentlichen Verkehrs, die landwirtschaftlichen Betriebe, und die privaten Haushalte (bei den zwei Letzteren unter Ausnahme der Vorschriften über das Mindestalter). Für die öffentlichen Verwaltungen schliesslich gilt das Arbeitsgesetz grundsätzlich nur in Bezug auf den allgemeinen Gesundheitsschutz, nicht aber bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten.

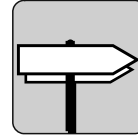
## **Gesetz, Verordnung 1 und Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

Das Arbeitsgesetz regelt grundsätzlich folgende Themen: Auf welche Betriebe und Personen findet das Gesetz Anwendung, erlaubte Arbeits- und Ruhezeiten für erwachsene Arbeitnehmende, Sonderschutzbestimmungen für jugendliche Arbeitnehmende und Mutterschaft sowie Aufgaben und Organisation der Behörden. Die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz führt die arbeitsgesetzlichen Bestimmungen in den obgenannten Themen aus. D.h., die allgemeinen Bestimmungen des Gesetzes werden durch die Bestimmungen der Verordnung 1 präzisiert. In der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz werden bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern (z.B. Gastgewerbe, Bäckereien, Kliniken, etc.) Sonderbestimmungen unterstellt, soweit dies aufgrund ihrer besonderen Verhältnisse betriebsnotwendig ist.

## **Warum eine Wegleitung?**

Das Arbeitsgesetz und seine Verordnungen sind das Ergebnis eines politischen Prozesses. Dieser Umstand sowie die Komplexität der zu regelnden Materie sind zur Hauptsache dafür verantwortlich, dass Gesetz und Verordnungen in Bezug auf Systematik, Transparenz und Verständlichkeit er-

**Wegleitung zum Arbeitsgesetz  
und zu den Verordnungen 1 und 2**  
Vorbemerkungen



**Vorbemerkungen**

heblichen Erklärungs- und Interpretationsbedarf aufweisen. Diesem Zweck dient die vorliegende Wegleitung. Die Wegleitung ist als Handbuch und Nachschlagewerk für die Praxis konzipiert. Sie soll den Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes als Anleitung dienen und damit im Vollzug ein einheitliches und rechtsgleiches Vorgehen sichern. Sie richtet sich aber auch an Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Berufsverbände und andere Personen und Interessengruppen, die sich im Berufsalltag mit arbeitsgesetzlichen Fragen auseinandersetzen müssen. All diesen will die Wegleitung die Anwendung von Gesetz und Verordnungen erleichtern. Die Wegleitung folgt der Systematik von Gesetz und Verordnungen. In der Reihenfolge Gesetz, Verordnung 1 und Verordnung 2 werden die Erlasse artikelweise kommentiert. Je nach Bedarf erhalten die einzelnen Kom-

mentare neben Grundsätzen und allgemeinen Erläuterungen auch Hintergrundbemerkungen und tiefergehende rechtliche Erläuterungen sowie praktische Beispiele.

Zu erwähnen ist aber auch, dass die Kommentare der vorliegenden Ausgabe nicht in Stein gemeißelt sind. Sie sind vielmehr Ausdruck des jetzigen Stands des Wissens und der Praxis. Die Wegleitung soll jeweils den neusten Erkenntnissen und Bedürfnissen entsprechen. Deshalb sind regelmässige Aktualisierungen vorgesehen. Die Wegleitung ist auch in elektronischer Form im Internet erhältlich, wo die neusten Erkenntnisse fortlaufend aktualisiert werden ([www.seco.admin.ch/publikationen](http://www.seco.admin.ch/publikationen)).

SECO - Direktion für Arbeit  
Arbeitsbedingungen

## Artikel 1

# Betrieblicher und persönlicher Geltungsbereich

- <sup>1</sup> Das Gesetz ist, unter Vorbehalt der Artikel 2–4, anwendbar auf alle öffentlichen und privaten Betriebe.
- <sup>2</sup> Ein Betrieb im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn ein Arbeitgeber dauernd oder vorübergehend einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt, unabhängig davon, ob bestimmte Einrichtungen oder Anlagen vorhanden sind. Wenn die Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des Gesetzes nur für einzelne Teile eines Betriebes gegeben sind, ist das Gesetz nur auf diese anwendbar.
- <sup>3</sup> Auf Arbeitnehmer, die ein im Ausland gelegener Betrieb in der Schweiz beschäftigt, ist das Gesetz anwendbar, soweit dies nach den Umständen möglich ist.

## Absatz 1

Das Arbeitsgesetz (ArG, nachfolgend Gesetz genannt) ist auf alle öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich organisierten Betriebe anwendbar. Die in den Artikeln 2 bis 4 ArG aufgeführten Betriebe fallen aber nicht oder nur teilweise unter das Gesetz und müssen differenziert betrachtet werden. Weitere Ausnahmen bestehen nicht, auch wenn im Titel des Gesetzes die Dienstleistungsbetriebe nicht ausdrücklich erwähnt werden. So ist das Gesetz auch auf die freien Berufe und auf weitere Dienstleistungserbringer anwendbar, soweit ein Arbeitsverhältnis nach Gesetz vorliegt.

## Absatz 2

Jede Arbeitsorganisation, in der ein oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen vorübergehend oder dauernd beschäftigt werden, stellt im Sinn des Gesetzes einen Betrieb dar. Feste Betriebseinrichtungen oder Anlagen werden nicht zwingend vorausgesetzt, weshalb auch die Beschäftigung z.B. in der eigenen Wohnung unter das Arbeitsgesetz fallen kann (Ausnahme: Heimarbeit; Art. 3, Bst. f ArG). Hingegen werden feste Betriebseinrichtungen im Zusammenhang mit den Vorschriften über die industriellen Betriebe

vorausgesetzt und bei Betrieben, die der Plan genehmigungspflicht nach Artikel 8 des Gesetzes unterstehen. Das Gesetz erfasst auch Betriebe mit gemeinnütziger Zielsetzung. Man spricht also nicht nur bei gewinnorientierten Organisationen von Betrieben. Wesentlich ist vielmehr der Umstand, dass ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin beschäftigt. Ein Arbeitsvertrag oder ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis wird nicht vorausgesetzt: Das Gesetz erfasst tatsächliche Arbeitsverhältnisse. Es ist daher auch anwendbar auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die freiwillig Arbeit leisten, also beispielsweise für wohltätige Zwecke oder im Rahmen einer Ausbildung. Auch Personen, die Tätigkeiten ausführen, die der Zivilrichter als «sittenwidrig» betrachten könnte, sind als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu bezeichnen.

Als Arbeitgeber bezeichnet man den Träger der Arbeitsorganisation. Dieser dürfte in vielen Fällen wohl auch der Betriebsinhaber sein. Werden die betrieblichen Einrichtungen und die gesamte oder Teile der Arbeitsorganisation auf Grund vertraglicher Verpflichtungen einer Person für eine Gegenleistung zur Verfügung gestellt, ist zu prüfen, welcher unternehmerische Handlungsspielraum dieser belassen wird. Dies gilt beispielsweise bei Franchiseverträgen, für Tankstellenshops oder

Bahnflösläden. Müssen aufgrund eines Exklusivvertrags die betriebliche Einrichtung sowie Dienstleistungen und Waren oder die Logistik übernommen werden, dürfte in aller Regel ein gesetzliches Arbeitsverhältnis vorliegen, weil dem Betreiber oder der Betreiberin praktisch kein unternehmerischer Handlungsspielraum belassen wird. Arbeitgeber wäre dann nicht der rechtliche Betriebsinhaber, sondern jene natürliche oder juristische Person, die den Betrieb zur Verfügung stellt.

Das Gesetz kann auch auf bloss einzelne Teile eines Betriebes anwendbar sein, soweit diese Teile für sich eine organisatorische Einheit darstellen. Die Botschaft vom 30. September 1960 zum Arbeitsgesetz erwähnt eine Gaststätte, die mit einem Landwirtschaftsbetrieb verbunden ist. Dieses Beispiel hat nichts an Aktualität eingebüsst, wie verschiedene Entwicklungen im Landwirtschaftssektor bezüglich Nebenerwerbstätigkeiten zeigen: Gastwirtschaftliche Tätigkeiten, eine Reitschule, der Handel mit Blumen oder die Verarbeitung der eigenen Produkte für überregionale Verkauforganisationen fallen als Teilbetrieb unter den betrieblichen Geltungsbereich. In Zweifelsfällen hat die zuständige kantonale Behörde zu entscheiden (Art. 41 Abs.3 ArG).

Das Gesetz ist anwendbar auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, soweit nicht eine Ausnahme vom persönlichen Geltungsbereich nach Artikel 3 oder 4 ArG besteht. Man spricht laut Gesetz von Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin,

- wenn sich eine Person bei der Ausübung einer Tätigkeit in eine fremde Arbeitsorganisation einordnen muss und
- wenn die Arbeitsleistung in persönlicher Unterordnung zu erfolgen hat, die Ausübung der Arbeit also an eine klare Weisung des Arbeitgebers gebunden ist.

Im Unterschied zum Arbeitsvertragsrecht ist somit der Begriff des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin breiter gefasst, weil weniger bestimmte Kriterien für den Begriff des Arbeitnehmereigenschaft vorausgesetzt werden. So verlangt das Gesetz nicht die Ausrichtung der Arbeit auf das

wirtschaftliche Fortkommen der Person, wie das beim Arbeitsvertrag der Fall ist, wo Lohn als Gegenleistung für Arbeit bezahlt werden muss. Das kann zur Folge haben, dass im Sinne des Gesetzes auch solche Personen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind, die freiwillig Arbeit leisten oder die im Rahmen eines als Werkvertrag oder eines als Auftrag bezeichneten Vertrags oder anderer verwandter Vertragsverhältnisse tätig sind.

Betroffen von dieser breiteren Auffassung des Arbeitsverhältnisses können Rechtsverhältnisse sein, denen so genannte gemischte Verträge oder auch Innominatverträge wie der Franchise-Vertrag zugrunde liegen. Letzterer weist häufig eine starke arbeitsvertragliche Ausprägung auf. Eine betroffene Person kann somit zwar sozialversicherungsrechtlich als selbstständig erwerbend eingestuft werden, gilt jedoch arbeitsgesetzlich als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin. Hingegen sind diejenigen Personen laut Gesetz keine Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Rahmen einer Vereinsmitgliedschaft, einer körperschaftlichen Verpflichtung oder als Gesellschafter eines Unternehmens Arbeitsleistungen erbringen. Auch Personen, die als selbständige Unternehmer oder Unternehmerinnen tätig sind, werden nicht als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen bezeichnet.

Differenziert zu betrachten sind dagegen die geschäftsführenden Organe juristischer Personen. Die Lehre ging bisher davon aus (vgl. Rehbinder/Müller, ArG, 5. Auflage 1998, Art. 1 Abs. 2 Nr. 2), dass sich die geschäftsführenden Organe einer juristischen Person (Verein, Stiftung, Aktiengesellschaft, Kommanditgesellschaft, GmbH, Genossenschaft) nicht in eine fremde Arbeitsorganisation eingliedern müssten und deshalb kein Arbeitnehmerstatus vorliege. Diese Betrachtung ist nicht immer eindeutig. Der Status einzelner Personen muss entsprechend den Statuten, Reglementen und Betriebsverhältnissen der jeweiligen juristischen Person beurteilt werden. Bei mittelgrossen und grossen Unternehmen sind die Verantwortlichen der Geschäftsführung meist in gegebene Rechtsstrukturen eingebettet, auf die sie nicht ei-

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

I. Geltungsbereich

Art. 1 Betrieblicher und persönlicher Geltungsbereich

ArG

Art. 1

nen gleich grossen Einfluss nehmen können wie in einem kleineren Unternehmen. So hat das revidierte Aktienrecht vom 4. Oktober 1991 eine Verschärfung der Vorschriften über die geschäftsführenden Organe und die Revisionsstelle gebracht. Ist die Geschäftsführung, wie meist üblich, nicht mit dem Verwaltungsrat identisch, wird ein Organisationsreglement verfasst, das die Geschäftsführung, deren Aufgaben und die Berichterstattung klar definiert (Art. 716b Obligationenrecht, SR 220). Diese Geschäftsführung ist dem Verwaltungsrat und der Aktionärsversammlung gegenüber verantwortlich. Ähnliche Strukturen können auch bei grossen Genossenschaften gegeben sein (Art. 898 Obligationenrecht), wo sich die geschäftsführenden Mitglieder eindeutig in eine fremde Arbeitsorganisation einordnen müssen. In aller Regel liegt dann Arbeitnehmereigenschaft vor. In einem solchen Fall ist allerdings zu prüfen, ob die betreffende Person eine höhere leitende Tätigkeit ausübt (Art. 9 ArGV 1).

### Absatz 3

Das Arbeitsgesetz enthält öffentliches Recht, das von staatlichen Aufsichts- und Vollzugsorganen überwacht und vollzogen wird. Gestützt auf das Territorialitätsprinzip ist ein Vollzug des Gesetzes auf die Schweiz beschränkt. Vorbehalten bleiben allfällige Staatsverträge, die eine Anwendbarkeit schweizerischen Rechts im Ausland vorsehen können.

Das Gesetz ist ohne weiteres auf ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anwendbar, die bei einem Schweizer Arbeitgeber Arbeitsleistungen in der Schweiz erbringen. Das Gesetz ist auch auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anwendbar, die von einem ausländischen Arbeitgeber für die Ausführung von Arbeiten in die Schweiz geschickt werden. Es ist allerdings nicht immer durchsetzbar, und zwar insbesondere dann nicht, wenn es sich um vorübergehende, kurze Aufenthalte handelt.

Artikel 2

## Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

<sup>1</sup> Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, nicht anwendbar:

- a. auf Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden, unter Vorbehalt von Absatz 2;
- b. auf Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs unterstehen;
- c. auf Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die Seeschifffahrt unter der Schweizer Flagge unterstehen;
- d. auf Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion, mit Einschluss von Nebenbetrieben, in denen überwiegend die Erzeugnisse des Hauptbetriebes verarbeitet oder verwertet werden, sowie auf örtliche Milchsammelstellen und die damit verbundenen Milchverarbeitungsbetriebe;
- e. auf Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion, unter Vorbehalt von Absatz 3;
- f. auf Fischereibetriebe;
- g. auf private Haushaltungen.

<sup>2</sup> Die öffentlichen Anstalten, die den Verwaltungen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden gleichzustellen sind, sowie die Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden, auf die das Gesetz anwendbar ist, werden durch Verordnung bezeichnet.

<sup>3</sup> Auf Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion, die Lehrlinge ausbilden, können einzelne Bestimmungen des Gesetzes durch Verordnung für anwendbar erklärt werden, soweit dies zum Schutze der Lehrlinge erforderlich ist.

<sup>4</sup> Die Bestimmungen des Gesetzes und seiner Verordnungen über das Mindestalter sind anwendbar auf Betriebe im Sinne von Absatz 1 Buchstaben d–g.

### Vorbemerkung

Artikel 2 regelt die Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich. Sie sind aber nicht uneingeschränkt gültig, wie der Vorbehalt zu Gunsten des Artikels 3a ArG und Absatz 2 aufzeigt.

Nach Absatz 2 soll die Anwendbarkeit des Gesetzes auf jene Verwaltungseinheiten beschränkt werden, die als öffentliche Anstalten aus den jeweiligen Zentralverwaltungen von Bund, Kantonen und Gemeinden ausgegliedert und dadurch verselbständigt worden sind. Weiter sollen Betriebe der öffentlichen Hand bzw. deren Tätigkeiten näher umschrieben werden, die dem Gesetz unterstellt sind.

Die Absätze 3 und 4 schränken die Ausnahme vom betrieblichen Geltungsbereich bezüglich der Beschäftigung von Jugendlichen teilweise ein.

Weiter ist zu beachten, dass Artikel 2 durch den Vorbehalt in Artikel 71 Buchstabe a ArG ergänzt wird: Spezialregelungen bestehen für die berufsmässigen Motorfahrzeugführer nach der Verordnung vom 19. Juni 1995 über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer (Chauffeurverordnung, ARV 1 und ARV 2 SR 822.221 und SR 822.222). Diese Verordnungen sind allerdings nicht auf alle berufsmässigen Motorfahrzeugführer anwendbar, so dass die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes trotzdem wieder zur Anwendung kommen.

Die Berufsunfallverhütung und die Berufskrankheitenprophylaxe sind aus dem Gesundheitsschutz ausgeklammert. Sie werden durch das Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG SR 832.20) näher geregelt. Gerade bei den Berufskrankheiten bestehen grosse Über-



schnedungen mit dem arbeitsgesetzlichen Gesundheitsschutz, was eine klare Unterscheidung in der Praxis nahezu verunmöglicht.

Ferner weist das Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (BBG SR 412.10) einzelne Regelungen auf, die dem Arbeitsgesetz vorgehen, beispielsweise die Regelung über die Anrechnung des obligatorischen Unterrichts an die Arbeitszeit der Lehrlinge.

Abgrenzung und Gestaltung des betrieblichen Geltungsbereichs werden dadurch sehr schwierig.

Absatz 2 bezieht sich auf Buchstabe a und b des Absatzes 1, auch wenn Buchstabe b vom Wortlaut ausgeschlossen zu sein scheint. Diese Unklarheit hängt einerseits mit dem komplizierten Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes selber zusammen, andererseits aber auch mit der Aufsplitterung des öffentlichen Arbeitnehmerschutzrechts auf verschiedene Gesetze. Gerade Betriebe, die dem Bundesgesetz vom 8. Oktober 1971 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz, AZG SR 822.21) unterstellt sind, scheinen vollständig vom Arbeitsgesetz ausgenommen zu sein. Die Ausführungen zu Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 relativieren allerdings diese Annahme.

Der Vorbehalt der Gesundheitsschutzvorschriften nach Artikel 3a bewirkt, dass bei den dort aufgeführten Kategorien von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwar eine Ausnahme bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten besteht, nicht aber bezüglich des Gesundheitsschutzes, der vollumfänglich zu berücksichtigen ist (Art. 6, 35 und 36a ArG).

## Absatz 1

Die in den Buchstaben a bis g aufgezählten Betriebsarten sind vom Gesetz ausgenommen, soweit nicht eine Anwendbarkeit auf Grund des in Absatz 1 enthaltenen Vorbehaltes zu Gunsten des Artikels 3a ArG betreffend den Gesundheitsschutz vorliegt.

### Buchstabe a:

Die Verwaltungen von Bund, Kantonen und Gemeinden sind von den Arbeits- und Ruhezeitvorschriften ausgenommen (vgl. Art. 71 Bst. b ArG). Unter Verwaltung wird in erster Linie die Zentralverwaltung mit all ihren Aufgaben hoheitlicher oder nicht hoheitlicher Natur verstanden. Der Begriff der Verwaltung erstreckt sich aber darüber hinaus auch auf die ausgegliederte Verwaltung in öffentlichen Anstalten wie Spitälern oder Kantonalbanken, sofern diese öffentlich-rechtlich organisiert sind.

### Buchstabe b:

Die Ausnahmen vom Geltungsbereich des Gesetzes beziehen sich auf Betriebe, die dem Arbeitszeitgesetz unterstehen. Artikel 1 AZG führt die von ihm erfassten Unternehmensarten (= Betriebe im Sinn des ArG) einzeln auf. Es sind dies vom Bund konzessionierte Unternehmen wie die Schweizerischen Bundesbahnen, die übrigen Eisenbahnen, die Trolleybusunternehmen, Automobilunternehmen für den öffentlichen Linienverkehr, Schifffahrts- und Luftseilbahnunternehmen sowie Unternehmen, die im Auftrag der vorgeannten Unternehmen fahrplanmässige Fahrten durchführen. Nach Absatz 4 des Artikels 1 können auch so genannte Nebenbetriebe dem AZG unterstellt werden, was für die Schlafwagen, Speisewagen, die ambulanten Verpflegungsdienste in den Eisenbahnen und für die Skilifte<sup>1</sup> bereits gilt (Art. 1 der Ausführungsverordnung zum AZG, AZGV SR 822.211).

Entscheidend für die Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes ist die Zweckbestimmung in Artikel 1 Absatz 2 AZG: Es ist nur dann anwendbar, wenn das Unternehmen oder Teile davon dem öffentlichen Verkehr dienen, also ein betrieblicher Geltungsbereich besteht. Das AZG ist nicht anwendbar auf Betriebe oder Betriebsteile mit

<sup>1</sup> Die Anwendbarkeit des AZG auf Skilifte gilt nicht generell: Sie ist nur dann gegeben, wenn das Unternehmen als Hauptbetrieb, z. B. die Luftseilbahngesellschaft oder eine Bergbahn, auch noch einen oder mehrere Skilifte als Nebenbetriebe betreibt. Trifft das nicht zu, ist das Arbeitsgesetz auf die Skilifte anwendbar.

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

I. Geltungsbereich  
Art. 2 Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

ArG

Art. 2

Dienstleistungen, die dem öffentlichen Verkehr gar nicht oder nur in untergeordneter Weise dienen. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn ein Bahnunternehmen in einem Bahnwagen einen Verkaufsladen unterhält. Solche Betriebsteile sind dem Arbeitsgesetz nach Artikel 1 bzw. Artikel 2 Absatz 2 unterstellt.

Im persönlichen Geltungsbereich unterscheidet das AZG zwischen Verwaltungs- und Betriebsdienst (vgl. Art. 2 AZGV). Auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Verwaltungsdienst ist das AZG nicht anwendbar (Art. 2 Abs. 4 AZG). Diese Kategorie von Arbeitnehmenden unterliegt dem Arbeitsgesetz.

### Buchstabe c:

Die Ausnahme erstreckt sich auf Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die (Hoch-)Seeschifffahrt unter Schweizer Flagge unterstehen (Seeschifffahrtsgesetz SR 747.30). Davon betroffen sind die Besatzungen der Schiffe auf See, also das fahrende Personal. Das Seeschifffahrtsgesetz bezieht sich demnach nicht auf das nicht fahrende Personal, auf welches das Arbeitsgesetz anwendbar ist, soweit dieses in der Schweiz arbeitet.

### Buchstabe d:

Ausgenommen vom betrieblichen Geltungsbereich sind landwirtschaftliche Betriebe, sofern deren Tätigkeiten der Urproduktion zugeordnet werden können.

Artikel 5 ArGV 1 enthält eine genauere Definition der Begriffe landwirtschaftliche Betriebe und Nebenbetriebe sowie Milchsammelstellen.

### Buchstabe e:

Grundsätzlich sind Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion ausgenommen. Artikel 6 ArGV 1 enthält eine genauere Definition dieser Art von Betrieben.

Werden aber Lehrlinge beschäftigt, wird der Betrieb sowohl vom betrieblichen als auch vom persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes zumindest teilweise erfasst, vgl. Art. 3 Abs. 1 ArGV 5.

### Buchstabe f:

Unter Fischereibetrieben werden die Fischfangbetriebe verstanden. Die Fischzucht und die Fischverarbeitung gehören nur dann dazu, wenn ihnen Nebenbetriebscharakter zukommt. Können sie hingegen als eigenständige und selbständige Einheiten bezeichnet werden, sind sie dem Gesetz unterstellt. Auch bei den Fischereibetrieben sind die Vorschriften über das Mindestalter von Jugendlichen nach Absatz 4 zu berücksichtigen.

### Buchstabe g:

Die privaten Haushaltungen sind vom Gesetz ausgenommen. Die für die privaten Bedürfnisse eingesetzten Hausangestellten (Haushalthilfen, Chauffeur, Gärtner, Privatlehrer usw.) unterstehen demnach ebenfalls nicht dem Gesetz. Werden aber Jugendliche beschäftigt, gelten für diese die Vorschriften über das Mindestalter nach Absatz 4.

Befinden sich Erwerbsräumlichkeiten des Arbeitgebers im gleichen Gebäude wie sein Privathaus (z.B. Arzt- oder Zahnarztpraxis, Anwaltskanzlei, Architekturbüro, Treuhandbüro usw.), dann gelten jene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die er für seine Erwerbstätigkeit angestellt hat, nicht als Hausangestellte.

Auch Botschaftsresidenzen, Konsulate usw., in denen Hausangestellte beschäftigt werden, gehören nicht zu den privaten Haushaltungen im hier verstandenen Sinn (vgl. Kommentar Art. 3 Bst. b ArG und Art. 8 ArGV 1).

### Absatz 2

Von der Zentralverwaltung ausgegliederte staatliche Verwaltungseinheiten, die den gleichen Regeln wie die Zentralverwaltung unterstehen sollen, werden in der Verordnung 1 (vgl. Art. 7 ArGV 1) näher bezeichnet. Zudem ist exakter zu definieren, welche Betriebe von Bund, Kantonen und Gemeinden dem Geltungsbereich des Gesetzes ganz oder teilweise zu unterstellen sind.

Der Rechtspluralismus im öffentlichen Arbeitnehmerschutzrecht mit den unübersichtlichen Geltungsbereichen führt zu Lücken im gesamten Schutzsystem.

Aus Artikel 1 ArG des Gesetzes ergibt sich, dass dieses überall angewendet werden soll, wo keine Ausnahme nach den Artikeln 2 bis 4 vorliegt. Weiter kann aus dem Wortlaut und aus der Systematik des Artikels 2 geschlossen werden, dass Absatz 2 die in Absatz 1 Buchstaben a und b genannten Ausnahmen vom Geltungsbereich ganz oder teilweise rückgängig machen oder als Subsidiärlösung auffangen kann. Für jene Betriebe und Betriebsteile des öffentlichen Verkehrs, die nicht zum Geltungsbereich des AZG gehören, regelt Artikel 4 Buchstabe b ArGV 1 die Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes. Ferner ergibt sich die Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes in Bezug auf den Gesundheitsschutz – zumindest für das öffentlich-rechtlich angestellte Personal – aus Artikel 3a ArG.

Überall dort, wo der Staat Verwaltungseinheiten ausgliedert und diese privatrechtlich in Konkurrenz zu privaten Anbietern arbeiten lässt, sollen diese den gleichen arbeitsrechtlichen Schutzregeln unterstehen wie die Konkurrenz, denn Arbeitsbedingungen sind letztlich auch Wettbewerbsbedingungen. Betroffen davon sind die öffentlichen Anstalten. Das soll aber auch für Betriebe von Bund, Kantonen und Gemeinden gelten, die sich gleich oder ähnlich wie private Betriebe strukturieren (zu den Betrieben siehe weiter unten). Auskunft darüber, was zur Verwaltung gehört, geben die bei Bund und Kantonen bestehenden Verwaltungsorganisationsgesetze<sup>2</sup>. Häufig wird zwischen zentraler und externer Verwaltung unterschieden. Massgebend ist die gesetzliche Umschreibung der Zugehörigkeitskriterien, nicht der Umstand, ob eine Einheit im Anhang aufgeführt ist oder nicht. So gehören zur Bundesverwaltung die selbständigen Anstalten und Betriebe.

Zu den Betrieben von Bund, Kantonen und Ge-

meinden gehören nicht nur die so genannten Re-giebetriebe (Rüstungsbetriebe), sondern alle Arbeitsorganisationen, ungeachtet dessen, ob sie in die Zentralverwaltung eingegliedert sind oder ob sie verselbständigt sind. Massgebend für das Vorliegen eines Betriebes im hier verstandenen Sinn ist die Art ihrer Tätigkeit. Aus den Materialien ergibt sich, dass Betriebe gemeint sind, denen ein Versorgungs- oder Produktionsauftrag zukommt. Beispielsweise gehören dazu die Strassenunter-

halte-dienste, die Kehrrechtverwertungsbetriebe, Betriebe der Stromversorgung, aber auch Spitäler usw. Bei vielen Betrieben, die nicht in einem Verwaltungsorganisationsgesetz aufgeführt sind, geben spezielle Gesetze darüber Auskunft, ob es sich um Unternehmen des Bundes, der Kantone oder der Gemeinden handelt. Als Beispiel seien die Schweizerischen Bundesbahnen genannt. Nach dem Bundesgesetz vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen (SBBG SR 742.31) handelt es sich bei den SBB um eine spezialgesetzliche Aktiengesellschaft des Bundes mit Sitz in Bern (Art. 2), welche die Schweizerische Eidgenossenschaft als Allein- oder Mehrheitsaktionärin ausweist (Art. 7). Die SBB sind somit arbeitsgesetzlich – auch wenn privatrechtlich organisiert – ein Betrieb des Bundes. Das Arbeitsgesetz ist allerdings nur anwendbar, soweit bei den SBB das AZG nicht Vorrang hat.

### Absatz 3

Bilden Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion Lehrlinge aus, wird die in Absatz 1 Buchstabe e gewährte Ausnahme vom betrieblichen Geltungsbereich eingeschränkt. So kommen die Vorschriften über den Gesundheitsschutz (Art. 6 ArG) und die Plangenehmigung (Art. 7 oder 8 ArG) zur Anwendung. Die Lehrlinge werden auch vom persönlichen Geltungsbereich erfasst, vgl. Art. 3 Abs. 1 ArGV 5.

<sup>2</sup> Z.B. die Verordnung vom 25. November 1998 über die Regierungs- und Verwaltungsorganisation, SR 172.010.1

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

I. Geltungsbereich  
Art. 2 Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

ArG

Art. 2

### Absatz 4

Im August 1999 hat die Schweiz das Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (1973) ratifiziert. Das Übereinkommen ist am 17. August 2000 in Kraft getreten. Die Ratifizierung bedingte eine Anpassung des Gesetzes. Diese wurde mit der Einfügung des Absatzes 4 in Artikel 2 vorgenommen. Die Anpassung des

schweizerischen Rechts war deshalb nötig, weil entgegen dem Geltungsbereich des Übereinkommens im Arbeitsgesetz Ausnahmen bei der Landwirtschaft, der gärtnerischen Pflanzenproduktion, den Fischereibetrieben und den privaten Haushaltungen bestanden. Für die Zulassung der Jugendlichen zur Beschäftigung in diesen Bereichen musste daher eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden.

## Artikel 3

# Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, ferner nicht anwendbar:

- a. auf Personen geistlichen Standes und andere Personen, die im Dienste von Kirchen stehen, sowie auf Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern oder anderer religiöser Gemeinschaften;
- b. auf das in der Schweiz wohnhafte Personal öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten oder internationaler Organisationen;
- c. auf die Besatzungen von schweizerischen Flugbetriebsunternehmen;
- d. auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben;
- e. auf Lehrer an Privatschulen sowie auf Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten;
- f. auf Heimarbeitnehmer;
- g. auf Handelsreisende im Sinne der Bundesgesetzgebung;
- h. auf Arbeitnehmer, die dem Abkommen vom 21. Mai 1954 über die Arbeitsbedingungen der Rheinschiffer unterstehen.

## Allgemeines

Die in Buchstaben a bis c sowie f bis h erwähnten Personengruppen unterstehen generell nicht dem Arbeitsgesetz. Für die Personengruppen in den Buchstaben d und e sind die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Gesetzes nicht anwendbar, dagegen gelten die Bestimmungen über den Gesundheitsschutz.

### Buchstabe a:

Hier sind ausschliesslich Personen gemeint, die eine Arbeitsleistung für eine Kirche oder für eine religiöse Gemeinschaft erbringen. Die Arbeiten müssen in einem engen und notwendigen Zusammenhang mit den religiösen Handlungen stehen (Bsp. Sakristan). Nicht dazu gehört somit in aller Regel das Verwaltungs-, Unterhalts- und Reinigungspersonal.

Unter Kirchen werden die Landeskirchen verstanden, also die römisch-katholische, die evangelisch-reformierte, die christkatholische und die jüdische Kirche. Bei den religiösen Gemeinschaften müssen diese den Nachweis erbringen, ob sie die

Kriterien für eine religiöse Gemeinschaft erfüllen. Anerkannte religiöse Gemeinschaften sind etwa die freien evangelischen Kirchgemeinden, die Neuausschliessliche Kirche, die Urchristen, die Zeugen Jehovas u.a.m.

### Buchstabe b:

Vergleiche dazu Kommentar zu Artikel 8 ArGV 1.

### Buchstabe c:

Das Flugunternehmen muss seine Fluggeräte nach Schweizer Recht betreiben. Buchstabe c erfasst nur ständige Besatzungsmitglieder. Darunter werden jene Arbeitnehmende verstanden, die überwiegend im Fluggerät zum Einsatz gelangen. Nicht dazu gehören Personen dieser Unternehmen, die nur gelegentlich mitfliegen.

### Buchstabe d:

Vergleiche dazu Kommentar zu den Artikeln 9–11 ArGV 1.

**Buchstabe e:**

Für die Definition von Erziehern und Fürsorgern vgl. den Kommentar zu Artikel 12 ArGV 1. Aufseher sind Arbeitnehmende, die in Lokalen für Ruhe und Ordnung zuständig sind, d.h. Kontrollgänge, Überwachung der Ein- und Ausgänge, Einhaltung der Nachtruhe, etc. Dazu zählt nicht das Personal in medizinischen Anstalten, das gleichzeitig für die Pflege und Notfälle von Patienten oder Heimbewohnern zuständig ist.

**Buchstabe f:**

Heimarbeiter sind Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die in ihrer Wohnung oder in einem andern von ihnen bestimmten Arbeitsraum allein oder mit Familienangehörigen gewerbliche und industrielle Hand- und Maschinenarbeiten gegen Lohn ausführen (vgl. Art. 1 Abs. 4 des Heimarbeitsgesetzes; SR 822.31). Für Heimarbeiter, die nicht unter das Heimarbeitsgesetz fallen, gilt der vorliegende Ausschluss vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes nicht.

**Buchstabe g:**

Handelsreisende sind Arbeitnehmende, die über einen Handelsreisendenvertrag verfügen nach Artikel 347 ff. des Obligationenrechts. Sie verpflichten sich, auf Rechnung des Inhabers eines Handels-, Fabrikations- oder andern kaufmännisch geführten Unternehmens (und nicht auf eigene Rechnung, vgl. Art. 347 Abs. 2 OR) gegen Lohn Geschäfte jeder Art ausserhalb der Geschäfts-

räume des Arbeitgebers zu vermitteln oder abzuschliessen (sog. Verpflichtungsgeschäfte). Typisch für Handelsreisende ist, dass sie ihrer Tätigkeit ausschliesslich oder vorwiegend (mehr als 50%) ausserhalb der Geschäftsräume nachgehen und somit auch nicht der Betriebsordnung des Arbeitgebers unterstehen. Die Handelsreisenden geniessen auch Freiheit in der Arbeitseinteilung und haben insbesondere keine fixen Arbeitszeiten.

Nicht Handelsreisende sind aber Arbeitnehmende, die den Vertrag auch gleich selber abwickeln, das heisst die Ware sofort übergeben oder die Dienstleistung sofort erbringen (sog. Verfügungsgeschäfte). Deshalb fällt der Direktverkauf nicht unter die Definition des Handelsreisendenvertrags. Somit ist das Arbeitsgesetz namentlich auf Marktfahrer und Hausierer, die in einem Angestelltenverhältnis stehen, anwendbar. Unerheblich für diese Beurteilung ist, ob diese für ihre Tätigkeit eine Ausweiskarte gemäss Reisendengewerbegesetz besitzen oder nicht.

**Buchstabe h:**

Dem Abkommen vom 24. Mai 1954 über die Arbeitsbedingungen der Rheinschiffer (SR 0.747.224.022) unterstehen Besatzungsmitglieder an Bord aller Schiffe, die der gewerbsmässigen Beförderung von Gütern dienen und zur Schifffahrt auf dem Rhein zugelassen sind. Nicht darunter fallen allerdings z.B. Fischereifahrzeuge oder Schiffe, die ausschliesslich oder fast ausschliesslich in Häfen verwendet werden.

## Artikel 3a

# Vorschriften über den Gesundheitsschutz

Die Vorschriften dieses Gesetzes über den Gesundheitsschutz (Art. 6, 35 und 36a) sind jedoch anwendbar:

- a. auf die Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden;
- b. auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben;
- c. auf Lehrer an Privatschulen sowie auf Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten.

Die Vorschriften über den Gesundheitsschutz sind auch auf die öffentlichen Verwaltungen sowie auf gewisse andere Kategorien von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen anzuwenden, die vom restlichen Arbeitsgesetz ausgeschlossen sind.

Die Artikel 6 (allgemeiner Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer), 35 (Schutz der schwangeren Frauen und stillenden Mütter) sowie 36a (Möglichkeit des Verbots beschwerlicher oder gefährlicher Arbeiten für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen) des Gesetzes halten diese Vorschriften fest. Diese Artikel finden also auch Anwendung auf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Verwaltungen von Bund, Kantonen und Gemeinden, auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Kaderfunktion, solche mit wissenschaftlichen oder künstlerischen Aufgaben sowie auf Lehrer und Lehrerinnen in Privatschulen, Fürsorge- und Aufsichtspersonal in Anstalten.

Die Aufzählung in Artikel 3a ist abschliessend. Andere Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes sind deshalb nicht auf die dort aufgeführten Betriebs- und Arbeitnehmerkategorien anwendbar, auch wenn sie sicher einen Einfluss auf die Gesundheit dieser Personen haben. So sind die Bestimmungen über die Arbeitszeit, Stundenpläne und Ruhezeiten (Art. 9 bis 28 ArG) nicht Teil der Schutzbestimmungen im Sinne des Artikels 3a. Sie sind nicht auf die dort aufgeführten Betriebs- und Arbeitnehmerkategorien anwendbar. Für Betriebe sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ge-

mäss Buchstaben a bis c fixieren die spezifischen öffentlich-rechtlichen Gesetzgebungen (Verwaltungen) oder das Obligationenrecht (Arbeitsverträge) den Rahmen betreffend Arbeitszeit. Offensichtliche Missbräuche können aber über Artikel 2 ArGV 3 (basierend auf Art. 6 ArG) bekämpft werden.

Der Begriff des Gesundheitsschutzes ist hier im engeren Sinne zu verstehen. Die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz ist auf Grund des direkten Bezuges zu Artikel 6 ArG auf die in Artikel 3a aufgeführten Betriebe und Arbeitnehmer anwendbar. Dagegen sind Bestimmungen anderer Verordnungen des Arbeitsgesetzes, die einen nicht so direkten Bezug dazu haben, nicht eingeschlossen. Dies gilt beispielsweise für die Vorschriften über die medizinische Untersuchung (Art. 45 ArGV 1) oder den Bezug der Arbeitnehmer (Art. 71 ArGV 1), aber insbesondere für alle im Kapitel Arbeits- und Ruhezeiten der Verordnung 1 enthaltenen Bestimmungen (Art. 13 bis Art. 42 ArGV 1), auch wenn dort teilweise auf Artikel 6 ArG als Rechtsgrundlage verwiesen wird.

Im gleichen Sinne gelten nur die auf Artikel 35 abgestützten Bestimmungen zum Schutz schwangerer und stillender Frauen für die von Artikel 3a betroffenen Arbeitsverhältnisse. Das bedeutet, dass die Bestimmungen, die sich auf Artikel 35a ArG (Beschäftigung bei Mutterschaft) und 35b ArG (Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung) beziehen, auf der Grundlage von Artikel 3a nicht zur Anwendung kommen.

Artikel 4

## Familienbetriebe

<sup>1</sup> Das Gesetz ist nicht anwendbar auf Betriebe, in denen lediglich der Ehegatte, die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner des Betriebsinhabers, seine Verwandten in auf- und absteigender Linie und deren Ehegatten, eingetragene Partnerinnen oder Partner sowie seine Stiefkinder tätig sind.

<sup>2</sup> Sind im Betrieb auch andere als die in Absatz 1 erwähnten Personen tätig, so ist das Gesetz nur auf diese anwendbar.

<sup>3</sup> Auf jugendliche Familienglieder im Sinne von Absatz 1 können einzelne Vorschriften des Gesetzes durch Verordnung anwendbar erklärt werden, soweit dies zum Schutze von Leben und Gesundheit der Jugendlichen oder zur Wahrung der Sittlichkeit erforderlich ist.

### Allgemeines

Familienbetriebe lassen sich in reine Familienbetriebe und gemischte Familienbetriebe unterteilen. In reinen Familienbetrieben arbeiten nur die Ehepartner, die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner des Betriebsinhabers bzw. der Betriebsinhaberin, seine bzw. ihre Verwandten in auf- und absteigender Linie und deren Ehepartner, eingetragene Partnerinnen oder Partner sowie seine bzw. ihre Stiefkinder. In gemischten Familienbetrieben sind die Familienmitglieder der Arbeitgeber sowie Drittpersonen tätig.

In einem Familienbetrieb haben der Betriebsinhaber und seine Familienmitglieder (siehe oben) die alleinige wirtschaftliche Haftung für den Betrieb zu tragen. Ausserdem muss die Geschäftsführung ausschliesslich in der Hand des Betriebsinhabers liegen.

Juristische Personen sind keine Familienbetriebe. Nur physische Personen können eine familienrechtliche Beziehung haben. Dies hat das Bundesgericht mit Urteil vom 29. Juni 2013 festgehalten (BGE 139 II 529). Zu diesem Schluss kommen die Richter nach historischer Auslegung dieser Ausnahmebestimmung. Der Gesetzgeber wollte sich nicht ins Familienleben einmischen: Familienange-

hörige arbeiten unter anderen Bedingungen zusammen, als wenn sie einander völlig fremd wären. Die Zusammenarbeit erfolgt in gegenseitiger Unterstützung.

Das Gesetz hat zum Zweck, die Arbeitnehmenden zu schützen. Der Ausschluss vom Anwendungsbereich des ArG ist daher restriktiv auszulegen.

### Spezielle Prüfung der Franchisebetriebe

Ein Franchisevertrag kann wie folgt definiert werden:

Ein Franchisenehmer fügt sich in ein vom Franchisegeber entwickeltes und rechtlich beherrschtes Marketingsystem ein, um gegenüber den Konsumenten als Repräsentant dieses Franchisegebers, meistens Grossanbieter, auftreten zu können und eine ausgewählte Leistung anzubieten.

Der Franchisenehmer ist rechtlich und wirtschaftlich in der Regel selbständig, es sei denn, der Franchisegeber habe sich finanziell beteiligt. Der Franchisenehmer trägt also das volle Betriebsrisiko, während der Franchisegeber wichtige Entscheidungen fällen kann. Diese Entscheidungsfähigkeit kann je nach Umfang als Subordinationsverhältnis (der Franchisevertrag ähnelt dem Arbeitsvertrag) zwischen Franchisegeber und Franchisenehmer



betrachtet werden. Beispielsweise kann der Franchisegeber anordnen, dass bestimmte Öffnungszeiten eingehalten werden müssen. Wegen dieser Weisungsbefugnis des Franchisegebers ist der Franchisebetrieb in der Regel nicht einem Familienbetrieb gleichzustellen. Zu beachten ist jedoch, dass der Franchisevertrag ein Innominatvertrag und somit nicht im Obligationenrecht geregelt wird. Dies hat zur Folge, dass die Vertragsparteien grosse Freiheiten in der Gestaltung des Vertrages geniessen und dass der Umfang oder die Zuständigkeit für wichtige Entscheide variieren kann. Dementsprechend könnten in manchen Fällen Franchisenehmer doch als Familienbetriebe gelten. **Voraussetzungen dafür wären die alleinige wirtschaftliche Haftung und die unabhängige Geschäftsführung.**

Im Zweifelsfall muss der Franchisenehmer beweisen, dass er durch den Vertrag nicht wirtschaftlich gebunden ist (z.B. keine Gewinnbeteiligung des Franchisegebers) und das Geschäft unabhängig führen kann, d.h. es dürfen keine arbeitsorganisatorischen Verpflichtungen in Bezug auf die Personalpolitik, Öffnungszeiten, etc. im Vertrag festgelegt sein.

## Absatz 1

Reine Familienbetriebe fallen nicht unter das Arbeitsgesetz.

## Absatz 2

In den gemischten Familienbetrieben sind Familienmitglieder im Sinne von Absatz 1 dem Arbeitsgesetz nicht unterstellt. Auf die im Betrieb tätigen Drittpersonen ist das Gesetz wie in allen anderen Betrieben anwendbar. Es gilt auch ohne Einschränkung für Familienmitglieder, die nicht in Absatz 1 aufgeführt sind, z.B. Brüder und Schwestern des Arbeitgebers sowie deren Kinder.

## Absatz 3

Auf jugendliche Familienmitglieder im Sinne von Absatz 1 können einzelne Vorschriften des Arbeitsgesetzes durch Verordnung anwendbar erklärt werden. Artikel 3 Absatz 2 ArGV 5 bestimmt, dass das Arbeitsgesetz in Familienbetrieben auf jugendliche Familienangehörige anwendbar ist, sofern diese gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Betrieb beschäftigt werden.

## Artikel 5

# Sondervorschriften für industrielle Betriebe

<sup>1</sup> Die besonderen Vorschriften des Gesetzes für industrielle Betriebe sind auf den einzelnen Betrieb oder auf einzelne Betriebsteile nur anwendbar aufgrund einer Unterstellungsverfügung der kantonalen Behörde.

<sup>2</sup> Als industrielle Betriebe im Sinne des Gesetzes gelten Betriebe mit fester Anlage von dauerndem Charakter für die Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern oder für die Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie, sofern

- a. die Arbeitsweise oder die Arbeitsorganisation durch Maschinen oder andere technische Einrichtungen oder durch serienmässige Verrichtungen bestimmt werden und für die Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern oder für die Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie wenigstens sechs Arbeitnehmer beschäftigt werden, oder
- b. die Arbeitsweise oder die Arbeitsorganisation wesentlich durch automatisierte Verfahren bestimmt werden, oder
- c. Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer besonderen Gefahren ausgesetzt sind.

## Allgemeines

In gewissen Betrieben oder Betriebssektoren ist die Arbeit so organisiert, dass ein verstärkter Arbeitnehmerschutz notwendig ist. Dies trifft auf industrielle Betriebe zu. Sie unterstehen strengeren Bestimmungen und fallen in den Anwendungsbereich von Sondervorschriften.

## Absatz 1

Das Unterstellungsverfahren ist in den Artikeln 32 bis 36 ArGV 4 geregelt (siehe auch Wegleitung ArGV 4). Den Umständen entsprechend können auch nur einzelne Betriebsteile den Sondervorschriften unterstellt werden (z.B. die Druckerei einer Bank oder die mechanische Werkstätte einer Bauunternehmung).

Die besonderen Vorschriften für industrielle Betriebe lauten:

- grundsätzliche Unterstellung unter die Plangenehmigungspflicht (Art. 7 ArG) und damit Anwendbarkeit der Artikel 2 bis 27 ArGV 4 auf die Räumlichkeiten des Betriebs

- 45 Stunden maximale, wöchentliche Höchstarbeitszeit (Art. 9 ArG)
- 170 Stunden maximaler Umfang der kumulierten jährlichen Überzeitarbeit (Art. 12 ArG) und Lohnzuschlag ab der ersten Stunde (Art. 13 Abs. 1 ArG)
- Pflicht zur Aufstellung einer Betriebsordnung (Art. 37 bis 39 ArG)
- Versicherungsobligatorium bei der SUVA (Art. 66 Abs. 1 a UVG)

Die Unterscheidung von industriellen und nicht industriellen Betrieben hat materiell in verschiedener Hinsicht an Bedeutung verloren. So beträgt heute die wöchentliche Arbeitszeit auch in vielen nicht industriellen Betrieben vertraglich sogar weniger als 45 Stunden und das Plangenehmigungsverfahren ist auch auf bestimmte nicht industrielle Betriebe mit besonderen Gefahren ausgeweitet worden.

Geblichen ist, dass viele Anforderungen, die zwar prinzipiell für alle Betriebe gelten, für die plangenehmigungspflichtigen Betriebe quantifiziert wurden (z. B. die Anforderung einer genügenden na-

türlichen Beleuchtung (ArGV 3) -> Anforderung einer Fensterfläche von mindestens 1/8 der Bodenfläche (ArGV 4)).

Ein aus Sicht des ArG systemfremder Haupteffekt der Unterstellung ist die obligatorische Unfallversicherung durch die SUVA für alle industriellen Betriebe. Diese Verpflichtung kann neu unterstellte Betriebe zum Wechsel ihres Versicherers zwingen. Sie basiert auf dem Unfallversicherungsgesetz.

## Absatz 2

### Begriff des industriellen Betriebs

Um als Betrieb definiert zu werden, müssen nach Artikel 1 Absatz 2 ArG keine bestimmten Einrichtungen oder Anlagen vorhanden sein. Um als industrieller Betrieb zu gelten, ist das Vorhandensein einer festen Anlage von dauerndem Charakter eine Voraussetzung. Auch der Zweck der Anlage wird im vorliegenden Absatz umschrieben. Einrichtungen zum Erbringen einer reinen Dienstleistung fallen nicht unter die Begriffsdefinition; deshalb sind auch grosse Dienstleistungsbetriebe nicht industriell. Ob die materiellen Güter für den Eigengebrauch oder für Dritte hergestellt, verarbeitet oder behandelt werden, ist unerheblich. Die Betriebe für die Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie werden in Artikel 28 ArGV 4 näher definiert (siehe auch Wegleitung ArGV 4).

Schon in der Botschaft vom 30. September 1960 zum Arbeitsgesetz wurde die Formulierung «Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern» sehr umfassend interpretiert: Industrielle Betriebe sind Betriebe, «in denen Gegenstände hergestellt, umgeändert, gereinigt, ausgebessert, verziert, fertiggestellt, verkaufsbereit gemacht oder in denen Stoffe umgearbeitet werden, mit Einschluss des Schiffbaus und der Abbruchunternehmungen.»

Die für den Begriff des industriellen Betriebs relevanten Aspekte werden im Folgenden konkretisiert:

### Feste Anlage; dauernder Charakter

Für das Kriterium «dauernder Charakter» ist entscheidend, dass der Betrieb eine gewisse Zeit an einem Ort bestehen wird (als Mindestdauer kann von einem Jahr ausgegangen werden). Die erklärte Absicht des Arbeitgebers, den Betrieb nur vorübergehend zu nutzen, ist nicht massgebend. So wurde z. B. in Zusammenhang mit einem grossen Tunnelbauprojekt ein Betrieb zur Herstellung von Tübingen (speziellen Bauelementen), der voraussichtlich während 4 Jahren produzieren sollte, den Sondervorschriften unterstellt. Auch wenn diese Anlage nur während einer begrenzten Zeit produzieren sollte, hatte sie alle Eigenschaften einer Betonwarenfabrik und diese ist einer mobilen Anlage auf einer Baustelle nicht gleichzusetzen.

Damit eine Anlage «fest» ist, muss sie weder zwingend in einem Gebäude untergebracht, noch mit dem Erdboden vermauert sein. Es genügt, wenn sie während einiger Zeit auf dem vorbereiteten Boden aufgestellt ist.

Solche Differenzierungen sind bei Anlagen zu beachten, die zwar mobil, aber an wechselnden Standorten für eine gewisse Zeit unverändert aufgestellt sind. Ein Beispiel dafür sind Bodenwaschanlagen zur Sanierung kontaminierter Böden. Sie werden für einige Monate auf einem Grundstück aufgestellt, ihr Standort ist also nicht über Jahre fest. Die Anlage selbst bleibt aber während ihrer Einsatzzeit fix aufgestellt und wird anschliessend an einem anderen Ort unverändert weiterverwendet. Die Anlage hat in dem Sinn «dauernden Charakter», als sie unverändert für eine unbestimmte Zeit besteht. Werden zusätzlich die Anforderungen gemäss Buchstabe a, b oder c erfüllt (Arbeitsweise und -organisation, Anzahl Beschäftigte oder Automatisierung), so kann eine solche Anlage durchaus industriellen Charakter haben.

Dagegen erfüllen Anlagen auf der Baustelle selbst (z. B. mobile Betonmischanlagen) diese Anforderungen oft nicht und fallen deshalb auch nicht unter den Begriff der festen Anlage. Eine nur saisonale, aber jährlich wiederkehrende Aktivität kann

industriellen Charakter haben: Die Verarbeitung von landwirtschaftlichen Produkten kann industriell sein, auch wenn der Betrieb überwiegend nur in den Monaten nach der Ernte produziert (z. B. Konserven- oder Zuckerfabriken). Die tägliche Betriebsdauer ist nicht entscheidend für das Kriterium «dauerhafter Charakter».

### **Herstellung und Verarbeitung von Gütern**

Alle Tätigkeiten, die der Herstellung materieller Güter dienen, fallen unter den Begriff der «Herstellung und Verarbeitung von Gütern», also auch jene der Wiederherstellung (Reparaturen) oder der Wiederverwendung (Recycling). Reine Sammelstellen oder Deponien gehören nicht dazu, da dort keine Behandlung von Gütern stattfindet. Ist jedoch einer solchen Deponie eine Anlage zur Erzeugung von Biogas angefügt, kann diese durchaus als industriell gelten.

Betriebe, die natürliche Ressourcen der Erdkruste gewinnen (Asphalt-, Kies-, Sand-, Lehm- Salzgewinnung etc.) fallen nicht unter die Definition der «herstellenden Betriebe». Dagegen ist eine Aufbereitung oder eine Weiterverarbeitung dieser Produkte meistens industriell (automatisierte Verfahren). Ebenso präzisiert die Verordnung 4 zum Arbeitsgesetz, dass Betriebe für die Verbrennung und Verarbeitung von Kehricht sowie Betriebe der Wasserversorgung und der Abwasserreinigung zu jenen Betrieben gehören, die Güter herstellen, verarbeiten oder behandeln (siehe Wegleitung Art. 28 ArGV 4).

### **Behandlung von Gütern**

Bei der Behandlung von Gütern wird deren Ursprungszustand in der Regel verändert. Dies ist der Fall beim Rösten von Kaffee, beim Veredeln von Textilien oder bei der Konservierung von Lebensmitteln (Gefrieren, Kochen). Es handelt sich ebenfalls um eine Behandlung von Gütern, wenn zwar deren Ursprungszustand erhalten bleibt, sie aber anschliessend ein anderes wirtschaftliches Gut darstellen. Beispiele dafür sind das Abfüllen von Flüssigkeiten und das Abpacken von Produkten sowie Arbeitsvorgänge in Wäschereien und chemischen Reinigungen.

### **Arbeitsweise**

Die Arbeitsweise, d. h. die Geschwindigkeit, der Rhythmus und die Intensität der Arbeit des einzelnen Arbeitnehmers oder der einzelnen Arbeitnehmerin, ist dann durch Maschinen bestimmt, wenn diese den wesentlichen Teil der eigentlichen Arbeit ausführen. Der menschliche Eingriff besteht in diesem Fall hauptsächlich im Einrichten, Zuführen oder Auslösen des Arbeitszyklus (einschliesslich Einstellung) oder im Überwachen und Reinigen der Anlage. Folglich wird der Arbeitsvorgang vom Menschen gesteuert, die eigentliche Arbeitsleistung aber von der Maschine erbracht. Es können auch mehrere Maschinen, die verschiedene Teilschritte ausführen, miteinander vernetzt sein. Die Abgrenzung zum automatisierten Verfahren (Art. 30 ArGV 4) liegt darin, dass es sich bei dieser Arbeitsweise noch nicht um den selbsttätigen Ablauf eines ganzen Fertigungsprozesses handelt. Kommt die aktive Rolle dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin und nicht der Maschine zu, so ist diese nur ein Hilfsmittel und bestimmt die Arbeitsweise nicht. Beim Arbeiten mit einer Handbohrmaschine beispielsweise bestimmt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin selbst Geschwindigkeit, Rhythmus und Intensität der Arbeit. Dabei kann es sich um eine serienmässige Verrichtung handeln, die mit Unterstützung eines Hilfsmittels (Werkzeug oder Maschine) ausgeführt wird.

### **Arbeitsorganisation**

Der Begriff «Arbeitsorganisation» bezieht sich auf die körperliche oder intellektuelle Leistung von Gruppen, die in einem ablaufgebundenen Arbeitssystem aufeinander abgestimmte Tätigkeiten ausführen. In diesem Sinne muss die Arbeitsorganisation durch Maschinen oder serienmässige Verrichtungen bestimmt sein, damit ein Betrieb als industriell gilt. Mit Arbeitsorganisation ist also die Zerlegung der Arbeit in mehrere, von verschiedenen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen ausgeführte Schritte und nicht die Organisation des Betriebs gemeint.

### Serienmässige Verrichtungen

Der Begriff «serienmässige Verrichtungen» bezieht sich auf gleichförmige, durch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ausgeführte Tätigkeiten, also auf alle Arbeiten, die häufig wiederkehren, immer gleichbleiben oder sich nur wenig unterscheiden und in kurzen Intervallen ausgeführt werden. Es handelt sich insbesondere um Teiloperationen, bei denen ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin meistens nicht die ganze Arbeit ausführt.

Ein wichtiges Kriterium ist die individuelle, vom Arbeitnehmer oder von der Arbeitnehmerin persönlich erbrachte Leistung. Wenn das Arbeitsergebnis weitgehend vom Beitrag der Person selbst abhängt, kann diese Tätigkeit nicht als serienmässige Verrichtung bezeichnet werden (z. B. die Tätigkeit von Steinhauerinnen, Korbmachern u. a.).

Die Herstellung von Fenstern des gleichen Typs mit verschiedenen Dimensionen ist als serienmässige Verrichtung zu betrachten. Hingegen ist die Arbeit eines Karosseriespenglers, der «serienmässig» Autos repariert, keine serienmässige Verrichtung. Auch wenn es bei dieser Arbeit immer darum geht, ein beschädigtes Auto wieder in Stand zu stellen, ist die Vorgehensweise von Fall zu Fall unterschiedlich.

Es ist Aufgabe der Vollzugsbehörde, in einem konkreten Fall zu entscheiden, welches die hauptsächlichsten Eigenschaften einer Arbeit sind.

### Status des Betriebs

Um als industrieller Betrieb zu gelten, ist der Status des Betriebs und die Art der Arbeitsverträge unerheblich. So können auch Betriebe des Bundes, der Kantone oder Gemeinden industriell sein, sofern sie die grundsätzlichen Anforderungen erfüllen (z.B. Kehrlichtverbrennungsanlagen oder Abwasserreinigungsanlagen). Es ist auch unwesentlich, ob die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen privatrechtlich oder öffentlich-rechtlich angestellt sind.

Auch Betriebe, die auf einem Beschäftigungsprogramm der Arbeitslosenversicherung beruhen, können industriell sein. Wenn deren Aktivität die Kriterien eines industriellen Betriebs erfüllt, ist häufig auch der «dauerhafte Charakter» gegeben: Das Weiterbestehen des Programms ist zwar nicht unbegrenzt gesichert, jedoch für längere Zeit vorgesehen.

Einige der in Absatz 2 dieses Artikels definierten Elemente werden in der ArGV 4 näher behandelt (vgl. Wegleitung dazu). Es handelt sich insbesondere um:

- Mindestzahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Art. 29, ArGV 4)
- automatisierte Verfahren (Art. 30, ArGV 4)
- Betriebe mit besonderen Gefahren (Art. 31, ArGV 4)

## Artikel 6

# Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- <sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.
- <sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.
- <sup>2bis</sup> Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren muss. Der Bundesrat regelt die Ausnahmen.
- <sup>3</sup> Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen. Diese sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen.
- <sup>4</sup> Durch Verordnung wird bestimmt, welche Massnahmen für den Gesundheitsschutz in den Betrieben zu treffen sind.

## Allgemeines

Das Arbeitsgesetz bildet zusammen mit dem Unfallversicherungsgesetz, das die Vorschriften zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (Arbeitssicherheit) enthält, die wichtigste Grundlage für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Gemäss Arbeitsgesetz versteht sich dieser in einem weiten und umfassenden Sinn. Die Anforderungen des Arbeitsgesetzes gehen damit über diejenigen des Unfallversicherungsgesetzes hinaus.

Das Arbeitsgesetz verlangt, dass grundsätzlich jede Gesundheitsbeeinträchtigung zu vermeiden ist und nicht nur die im Unfallversicherungsgesetz definierten Berufskrankheiten. Die Verantwortung für den Gesundheitsschutz nach Arbeitsgesetz und Unfallversicherungsgesetz liegt primär beim Arbeitgeber. Artikel 6 ArG bildet die gesetzliche Grundlage der meisten Gesundheitsschutzvorschriften der Verordnungen zum Arbeitsgesetz.

Die Vorschriften zum Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind von öffentlichem Interesse. Sie sind auf Grund von Artikel 3a ArG auch anwendbar auf manche Betriebe und Personenkategorien, die vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind (vgl. Kommentar Art. 3a ArG). Im Hinblick auf die Wichtigkeit des Gesundheitsschutzes besagt der Vorbehalt in Artikel 71 Buchstabe b ArG, dass die Vorschriften zu öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen von den Vorschriften zum Gesundheitsschutz nur zu Gunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abweichen dürfen.

## Absatz 1

Die Arbeitgeber sind zu allgemeinen Massnahmen in Bezug auf den Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verpflichtet. Im vorliegenden Absatz werden diese Mass-

nahmen umschrieben. Sie sind zum grössten Teil in den Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz konkretisiert. Folgt der Arbeitgeber den Richtlinien des Arbeitsgesetzes und der Verordnungen, so kann vermutet werden, dass er seiner Pflicht vorschriftsmässig nachgegangen ist.

Diese Massnahmen sind in erster Linie technischer und organisatorischer Art. Personenbezogene Schutzmassnahmen, wie z.B. das Tragen von Atemschutzmasken, sollten erst dann zum Zuge kommen, wenn die technischen und organisatorischen Massnahmen ausgeschöpft sind oder sich als unverhältnismässig erweisen. Die angeordneten Massnahmen müssen dem Verhältnismässigkeitsprinzip entsprechen. Das heisst, die Massnahmen müssen durch das Schädigungspotenzial der Gefahren, denen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ausgesetzt sind, gerechtfertigt sein. Der Aufwand für die Umsetzung der Massnahmen muss im Verhältnis zum Nutzen in einem zumutbaren und wirtschaftlich vertretbaren Verhältnis stehen. Das Gesundheitsrisiko, die Art und die Grösse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebs sind gegeneinander abzuwägen.

Der Gesundheitsschutz umfasst sowohl die physische als auch die psychische Integrität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Vom Arbeitgeber kann beispielsweise verlangt werden, dass er im Betrieb Massnahmen gegen psychosoziale Missstände wie Mobbing oder andere Formen der Belästigung ergreift.

Der Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Arbeitsgesetz entspricht dem Schutz der Persönlichkeit in Artikel 328 des Obligationenrechts. Die Verankerung dieses Schutzes im öffentlichen Arbeitsrecht verstärkt dessen Wirkung im Hinblick darauf, dass die Rechtswege im öffentlichen und im privaten Recht verschieden sind. Auf Grund des vorliegenden Absatzes kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Vollzugsorgane des Arbeitsgesetzes darum bitten, die notwendigen Massnahmen beim Arbeitgeber durchzusetzen. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin muss sich somit nicht selber mit dem Arbeitgeber auseinander set-

zen oder gegen diesen einen Prozess anstrengen. Massnahmen zur Erhaltung der physischen Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können andererseits selber ihrer persönlichen Integrität abträglich sein. Zu denken ist dabei besonders an die Verpflichtung zu einer medizinischen Eignungsuntersuchung der Arbeitnehmenden, um sie zu bestimmten Formen der Nacharbeit zuzulassen. Diese Beeinträchtigung der persönlichen Integrität lässt sich nur rechtfertigen beim Vorliegen gewichtiger Gründe.

## Absatz 2

Eine der Pflichten der Arbeitgeber bezieht sich auf die betrieblichen Einrichtungen. Diese dürfen keine Gefahr für die Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen darstellen; der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die benutzten Maschinen, Einrichtungen und Werkzeuge den Anforderungen des Bundesgesetzes vom 19. März 1976 über die Sicherheit von technischen Einrichtungen und Geräten entsprechen (SR 819.1). Zudem müssen die Arbeitseinrichtungen und die Arbeitsräumlichkeiten den ergonomischen und hygienischen Anforderungen der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz genügen.

Obwohl die Gesetzesbestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten formell nicht zu den Gesundheitsschutzmassnahmen gehören, sind die Arbeitgeber dazu angehalten, Arbeitseinsätze ohne Gesundheitsrisiko vorzusehen. Ungünstige Stundenpläne und unregelmässige Arbeitseinsätze können beispielsweise gesundheitsschädigend sein.

## Absatz 2<sup>bis</sup>

Dass der Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, dass die Arbeitnehmer gegen ihren Willen keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren müssen, erfüllt folgende Zwecke: erstens den Schutz der persönlichen Integrität des Arbeitnehmers; zweitens die Vermeidung von Unfällen, die in berauschem Zustand geschehen können.

Aufgrund seines Weisungsrechts gemäss Obligationenrecht und des vorliegenden Artikels kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmern verbieten, während der Arbeitszeit Alkohol zu konsumieren. Mit der Ausübung gewisser Berufe und Tätigkeiten ist der ständige Kontakt mit Alkohol verbunden. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern nicht verlangen, dass sie Alkohol konsumieren. Zudem muss er darauf achten, dass sie nicht dazu gezwungen werden. Dies könnte beispielsweise in Betrieben der Gastronomiebranche der Fall sein. Vorliegende Regelung zwingt die Arbeitgeber nicht, den Konsum von Alkohol systematisch zu verbieten, sie gibt jedoch den Arbeitnehmern die Möglichkeit, vom Konsum von Alkohol abzusehen, wenn sie dies wünschen.

### **Absatz 3**

Die Vorschriften zum Gesundheitsschutz sind praktische Massnahmen, die ohne die Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht durchgesetzt werden können. Es genügt beispielsweise nicht, dass der Arbeitgeber Schutzausrüstungen zur Verfügung stellt, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen diese auch benutzen. Da die einzelnen Arbeitsplätze nicht dauernd kontrolliert werden können, tragen die Arbeitnehmenden selbst die Verantwortung für die Einhaltung der Sicherheitsmassnahmen an ihren Arbeitsplätzen. Deshalb sieht Artikel 60 ArG die strafrechtliche Verantwortung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor, die sich nicht an die Vorschriften über den Gesundheitsschutz halten. In Zusammenhang mit deren Mitwirkung sind ver-

schiedene Aspekte zu berücksichtigen: Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen über die Massnahmen informiert sein (Art. 5 ArGV 3), bestimmte Aufgaben der Gesundheitsvorsorge können geeigneten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen übertragen werden (Art. 7 ArGV 3) und zudem sind sie dazu verpflichtet, die Arbeitgeber über Beeinträchtigungen der Gesundheitsvorsorge zu informieren, falls diese Beeinträchtigungen nicht von Arbeitnehmern und den Arbeitnehmerinnen selbst beseitigt werden können (Art. 10 ArGV 3).

Zudem steht den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach Artikel 48 ArG und Artikel 6 der Verordnung 3 ArG ein Mitspracherecht in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes zu, und zwar schon bevor entsprechende Massnahmen eingeführt werden. Falls die Arbeitgeber die Vorschläge der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht berücksichtigen, müssen sie dies begründen.

### **Absatz 4**

Ausführungsbestimmungen über den Gesundheitsschutz sind primär in der Verordnung 3 zum ArG enthalten, allerdings nicht immer mit präzisen technischen Anweisungen. Diese sind in der Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 zu finden.

Das Arbeitsgesetz selber enthält weitere Bestimmungen über den Gesundheitsschutz, wie beispielsweise in Artikel 35 den Gesundheitsschutz bei Mutterschaft oder in Artikel 29 Absatz 2 und 3 den Gesundheitsschutz jugendlicher Arbeitnehmer.



## Artikel 7

# Plangenehmigung und Betriebsbewilligung

- <sup>1</sup> Wer einen industriellen Betrieb errichten oder umgestalten will, muss bei der kantonalen Behörde um die Genehmigung der geplanten Anlage nachsuchen. Diese holt den Bericht der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt ein. Die im Bericht ausdrücklich als Weisungen bezeichneten Anträge werden von der kantonalen Behörde als Auflagen in die Plangenehmigung aufgenommen.
- <sup>2</sup> Entspricht die geplante Anlage den Vorschriften, so genehmigt die kantonale Behörde die Pläne, nötigenfalls mit der Auflage, dass besondere Schutzmassnahmen zu treffen sind.
- <sup>3</sup> Vor der Aufnahme der betrieblichen Tätigkeit muss der Arbeitgeber bei der kantonalen Behörde um die Betriebsbewilligung nachsuchen. Die kantonale Behörde erteilt die Betriebsbewilligung, wenn Bau und Einrichtungen des Betriebes der Plangenehmigung entsprechen.
- <sup>4</sup> Ist für die Errichtung oder Umgestaltung eines Betriebs die Genehmigung einer Bundesbehörde erforderlich, so erteilt diese auch die Plangenehmigung im Verfahren nach Absatz 1. Auf Berichte und Mitberichte sind die Artikel 62a und 62b des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes vom 21. März 1997 anwendbar.

## Allgemeines

Das Plangenehmigungs- und Betriebsbewilligungsverfahren verlangt, dass die Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz nach Artikel 6 ArG und die Massnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten nach Artikel 82 Unfallversicherungsgesetz bereits bei der Planung eines Betriebes berücksichtigt werden. Mit dem Plangenehmigungs- und Betriebsbewilligungsverfahren kann zudem bereits im Projektstadium möglichen Mängeln im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit vorgebeugt werden, und die Behörden werden so nicht vor die Tatsache gestellt, dass der Bau nicht den Vorschriften des Arbeitsgesetzes (ArG) und der UVV entspricht. Denn solche Mängel lassen sich, wenn überhaupt, meistens nur mit komplizierten Mitteln und verbunden mit hohen Kosten korrigieren.

Bei komplexeren Betriebserrichtungs- oder Umgestaltungsprojekten ist es von Vorteil, schon die ersten Planungsentwürfe zu diskutieren. So können allfällige Zusätze oder Korrekturen von der Bauherrschaft oder vom Architekten bzw. von der

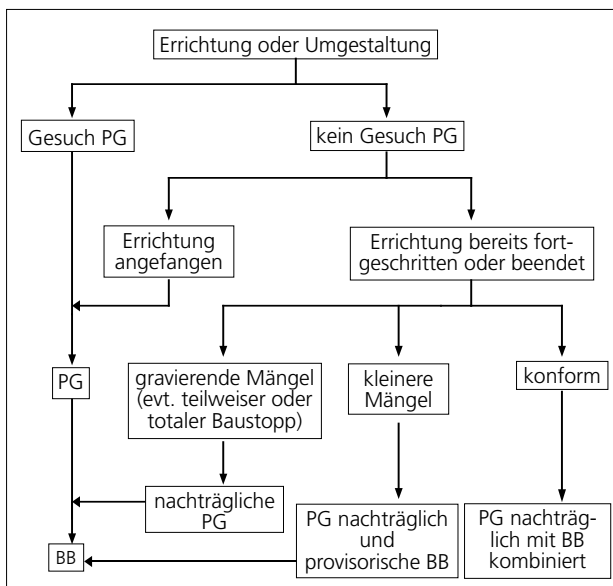
Architektin bereits integriert werden und das definitive Projekt kann dann ohne grosse Vorbehalte genehmigt werden.

Die Plangenehmigungs- und Betriebsbewilligung ist eine Verwaltungsverfügung und muss deshalb schriftlich eröffnet werden. Verfügungen, mit denen ein Gesuch ganz oder teilweise abgelehnt wird, sind unter Hinweis auf Beschwerderecht, -frist und -instanz zu begründen (vgl. Kommentar Art. 50 bis 58 ArG). Eine Plangenehmigungs- oder Betriebsbewilligungsverfügung mit Vorbehalten und Auflagen entspricht einer teilweisen Ablehnung des Gesuchs und kann mit einer Beschwerde angefochten werden. Es kommt vor, dass die Behörde erst spät über eine Errichtung oder Umgestaltung eines Betriebs Kenntnis erhält und die Arbeiten bereits fortgeschritten oder (nahezu) abgeschlossen sind. Auch in diesem Fall ist die Bauherrschaft verpflichtet, die Pläne zur Genehmigung vorzulegen und das Gesuch für eine Betriebsbewilligung zu stellen. Hier gilt es zwei Fälle zu unterscheiden (siehe auch Abbildung 007-1):

- **Mit den Arbeiten ist gerade erst begonnen worden:** In diesem Fall müssen die Pläne sofort zur Genehmigung vorgelegt werden. Die Genehmigung und die Betriebsbewilligung werden nach dem normalen Verfahren erteilt.
- **Die Arbeiten sind fortgeschritten oder abgeschlossen:** Die Pläne müssen nachträglich genehmigt werden, d.h. nach einer Inspektion vor Ort, die Aufschluss darüber gibt, ob bei der Plangenehmigung gewisse Vorbehalte angebracht werden müssen. Je nach Umfang der festgestellten Mängel müssen gestützt auf die Artikel 51 und 52 ArG entsprechende Massnahmen verlangt oder ein Betriebsverbot ausgesprochen werden. Eine nachträgliche Plangenehmigung und Betriebsbewilligung muss mit der gleichen Verfügung eröffnet werden.

In solchen Fällen gelten die Strafbestimmungen nach Artikel 59 Absatz 1 Buchstabe a ArG.

Das nachträgliche Plangenehmigungsverfahren ist auch dann anzuwenden, wenn die Behörde die effektive Benutzung von Lokalitäten feststellt, für die keine Pläne eingereicht worden sind.



**Abbildung 007-1:** Plangenehmigung und Betriebsbewilligung; normales Verfahren und Verfahren mit nachträglicher Genehmigung

## Absatz 1

Bei einem industriellen Betrieb trägt in der Regel die Bauherrschaft und nicht die Arbeitgeberrin oder der Arbeitgeber die Verantwortung für das Einreichen eines Plangenehmigungsgesuchs. Dies lässt sich insbesondere dadurch rechtfertigen, dass viele Gebäude von Immobilienunternehmen gebaut und dann vermietet werden. Entsprechen solche Gebäude nicht den gesetzlichen Vorschriften für industrielle Betriebe, so können sie später auch nicht von industriellen Betrieben benutzt werden.

In den Artikeln 37 bis 39 ArGV4 sind Form und Inhalt des Plangenehmigungsgesuchs beschrieben. Weitere Einzelheiten sind in den Kommentaren zu diesen Artikeln enthalten.

Die kantonale Behörde holt den Bericht der SUVA ein. Ist eine Ausnahmegenehmigung notwendig, so ist vorgängig die Stellungnahme des SECO (eidg. Arbeitsinspektion) einzuholen (siehe dazu die Wegleitung zu Artikel 27 ArGV4). Die im Bericht ausdrücklich als Weisungen bezeichneten Anträge werden von der kantonalen Behörde als Auflagen in die Plangenehmigung aufgenommen.

## Absatz 2

Die kantonale Behörde genehmigt die vorgelegten Pläne und fügt, sofern erforderlich, Bemerkungen und Vorbehalte an. Weichen die Pläne zu stark von den Vorschriften ab, so werden sie zur Korrektur dem Antragsteller zurückgesandt. Aufgrund des ArG kann deswegen kein Baustopp verfügt werden. Eine solche Massnahme könnte sich gegebenenfalls auf kantonale oder kommunale baupolizeiliche Vorschriften stützen, die ausdrücklich in Artikel 71 Buchstabe c ArG vorbehalten sind.

### **Absatz 3**

Ist die plankonforme Errichtung oder Umgestaltung eines Betriebs abgeschlossen, so sind die Bauherrschaft oder die Arbeitgeber verpflichtet, schriftlich und zum Vornherein um eine Betriebsbewilligung nachzusuchen.

Nach Einreichen des Gesuchs kann die Behörde die Betriebsbewilligung an zusätzliche Auflagen knüpfen, wenn sich bei der Prüfung des Baus oder der Einrichtungen des Betriebs Mängel zeigen, die der Plangenehmigungseingabe nicht entsprechen oder die zum Zeitpunkt der Plangenehmigung nicht vorausgesehen werden konnten (Art. 43 Abs. 2 ArGV 4).

Die Behörde kann von den Arbeitgebern auch noch nach Erteilung der Betriebsbewilligung verlangen, dass sie die festgestellten Mängel behebt. Kommt der Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht nach, kann die Behörde nach den Artikeln 51 und 52 ArG verfahren (Art. 46 ArGV 4).

### **Absatz 4**

Ist für die Errichtung oder Umgestaltung eines Betriebs die Genehmigung einer Bundesbehörde erforderlich, so erlassen die Kantone keine Plangenehmigungsverfügungen mehr, sondern geben nur noch eine Stellungnahme ab. Einzelheiten zum koordinierten Bundesverfahren sind in den Artikeln 41 und 44 ArGV 4 aufgeführt (vgl. Wegleitung ArGV 4).

## Artikel 8

# Nichtindustrielle Betriebe

Der Bundesrat kann Artikel 7 auf nichtindustrielle Betriebe mit erheblichen Betriebsgefahren anwendbar erklären. Die einzelnen Betriebsarten werden durch Verordnung bestimmt.

In gewissen Kategorien nichtindustrieller Betriebe sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen grossen Unfall- und Gesundheitsrisiken ausgesetzt. Um diese Risiken zu minimieren, braucht es vorbeugende, bauliche Massnahmen, die schon bei der Konzipierung der Arbeitsräume einbezogen werden müssen. Aus diesem Grund sieht das Gesetz vor, dem Bundesrat die Möglichkeit zu geben, auf Verordnungsstufe, das in Artikel 7 ArG beschriebene Verfahren für industrielle Betriebe auf solche nichtindustriellen Betriebe auszuweiten.

Der Bundesrat hat in der Verordnung 4 zum Arbeitsgesetz von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. In Artikel 1 Absatz 2 ArGV 4 sind die betroffenen Betriebskategorien aufgelistet. Absatz 3 hält einige Besonderheiten fest. Weitere Einzelheiten sind im Kommentar zu Artikel 1 ArGV 4 zu finden.

Siehe auch Kommentar zu Artikel 7 ArG.

## Artikel 9

## Wöchentliche Höchstarbeitszeit

<sup>1</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:

- a. 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;
- b. 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.

<sup>2</sup> Aufgehoben

<sup>3</sup> Für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit durch Verordnung zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

<sup>4</sup> Eine Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit um höchstens vier Stunden kann vom Bundesamt für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern oder für bestimmte Betriebe bewilligt werden, sofern und solange zwingende Gründe dies rechtfertigen.

<sup>5</sup> Auf Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, die im gleichen Betrieb oder Betriebsteil zusammen mit Arbeitnehmern beschäftigt werden, für die eine längere wöchentliche Höchstarbeitszeit gilt, ist diese ebenfalls anwendbar.

### Vorbemerkung

Die Regeln über die Arbeits- und Ruhezeiten gehören indirekt zum Gesundheitsschutz wie z.B. die Bestimmungen über die persönliche Integrität oder die Bestimmungen in der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (vgl. Kommentar Art. 6, 35 und 36a ArG). Somit stellen sie eine Konkretisierung des allgemeinen Auftrags dar, die Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu schützen. Findet sich in den einzelnen Vorschriften auf bestimmte Fragen in Bezug auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit keine Antwort, ist zu prüfen, ob subsidiär Artikel 6 Absatz 2 des Gesetzes über die Überbeanspruchung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bzw. Artikel 2 der Verordnung 3 zum Gesetz zur Anwendung gelangt. So enthält Artikel 2 ArGV 3 unter anderem Vorschriften über die geeignete Arbeitsorganisation oder zur Vermeidung übermässig starker oder einseitiger Beanspruchung. Zur Arbeitsorganisation gehört auch die Organisation der Arbeitszeit.

### Allgemeines

Richtgrösse für die Bemessung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit ist die Kalenderwoche (Art. 10 in Verbindung mit Art. 16, 18 und 20 ArG); ausgenommen davon ist allein der ununterbrochene Betrieb (Art. 24 ArG). Die Arbeitgeber haben die Höchstarbeitszeiten zu respektieren, und zwar auch dann, wenn sie in ihren Betrieben Bandbreiten- oder Jahresarbeitszeitmodelle eingeführt haben. Die Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen bzw. für die Einhaltung der Arbeitszeiten obliegt dem Arbeitgeber, auch wenn er die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Rahmen der Mitwirkung einbezieht. Diese Verantwortung kann daher nicht an die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen delegiert werden (vgl. Kommentar Art. 46 ArG).

## Absatz 1

### Buchstabe a:

Das Arbeitsgesetz legt als wöchentliche Höchstarbeitszeit die 45-Stunden-Woche fest. Diese ist massgebend für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in industriellen Betrieben nach Artikel 5 des Gesetzes, für Büropersonal, Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels gemäss Artikel 2 ArGV 1 sowie für technische und andere Angestellte.

Vielen ist heute unklar, was mit diesem Begriff der technischen und anderen Angestellten gemeint ist. Früher haben sich diese zusammen mit dem Büropersonal vor allem durch eine Bezahlung im Monatslohn von den vorwiegend handwerklich und mit Hilfsarbeiten aller Art beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen unterschieden, welche vorwiegend im Stundenlohn bezahlt worden sind. Heute sind unter den technischen und anderen Angestellten alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu verstehen, welche im Büro oder in büroähnlichen Berufen tätig sind. Neben der Art des Arbeitsplatzes unterscheiden sie sich auch durch die Art der Tätigkeit mit vorwiegend Kopfarbeit gegenüber den vorwiegend handwerklich oder manuell beschäftigten übrigen Arbeitnehmern. Beispiele für technische oder andere Angestellte sind Personen, die an Kundenschaltern, in Versuchswerkstätten und Labors, in der Softwareentwicklung, in einer Beratungsstelle oder in der Druckvorstufe im grafischen Gewerbe tätig sind. Nicht zu den technischen und anderen Angestellten zählen dagegen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Gesundheitsbereich, in den Krankenanstalten und Heimen.

### Buchstabe b:

Für alle übrigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wird die Grenze für die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 50 Stunden festgelegt. Dazu gehören all jene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die vorwiegend manuelle Tätigkeiten ausüben, wie z.B. Handwerk, handwerkliche Hilfsarbeit, Verkauf in kleineren und mittleren Betrieben.

## Absatz 2

Dieser Absatz ist aufgehoben worden.

## Absatz 3

Die starre Grenze der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden bezogen auf die Kalenderwoche kann durch Verordnung um maximal vier Stunden verlängert werden, sofern die Höchstarbeitszeit im Jahresdurchschnitt eingehalten wird. Allerdings setzt diese Abweichung von der Norm triftige Gründe voraus, wie z.B. saison- oder witterungsbedingte Schwankungen des Arbeitsanfalls oder Lichtverhältnisse, die beispielsweise auf dem Bau im Winter die Tagesarbeitszeit stark einschränken und im Sommer begünstigen (vgl. Kommentar Art. 22 ArGV 1).

## Absatz 4

Zwingende Gründe, die wöchentliche Höchstarbeitszeit um bis vier Stunden zu verlängern, können z.B. übergangsrechtliche Probleme sein, wenn der Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes auf Betriebe oder Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ausgedehnt wurde, die bisher nicht dem Arbeitsgesetz unterstanden und daher länger arbeiten konnten.

Die Unterstellung eines Betriebs unter die Vorschriften über die industriellen Betriebe nach Artikel 5 des Gesetzes war bisher ein häufiger Grund für die Verlängerung von Höchstarbeitszeiten. Dieser Fall dürfte allerdings kaum mehr auftreten, da die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten heute auch im Gewerbe in der Regel unter 45 Stunden liegen.

Auch die Bewältigung der Folgen unerwarteter Naturereignisse (z.B. Waldbrände, Windwurf, Überschwemmungen usw.) oder anderer Katastrophen kann als zwingender Grund gelten, die Arbeitszeit über eine längere Dauer zu erhöhen, sofern das Überzeitkontingent nach Artikel 12 ArG nicht ausreicht.

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

III. Arbeits- und Ruhezeit

1. Arbeitszeit

Art. 9 Wöchentliche Höchstarbeitszeit

ArG

Art. 9

### Absatz 5

In Betrieben oder Betriebsteilen, die mehrheitlich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen, auf welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden anwendbar ist, soll keine Diskriminierung unter den Beschäftigten hinsichtlich der Höchstarbeitszeit vorkommen. Dies ist der Sinn dieser Norm.

Eine Umkehrung dieser Norm ist aber nicht statthaft. So kann z.B. eine grosse Versicherungsgesellschaft, für deren Belegschaft eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden gilt, wegen der Beschäftigung eines Unterhaltsmechanikers oder -elektrikers nicht verlangen, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden auch für die übrigen Beschäftigten gelten solle.

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

III. Arbeits- und Ruhezeit  
1. Arbeitszeit  
Art. 10 Tages- und Abendarbeit

ArG

Art. 10

Artikel 10

# Tages- und Abendarbeit

<sup>1</sup> Die Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr ist Abendarbeit. Tages- und Abendarbeit sind bewilligungsfrei. Abendarbeit kann vom Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, der betroffenen Arbeitnehmer eingeführt werden.

<sup>2</sup> 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 Arbeitnehmer dem zustimmt. Die betriebliche Tagesarbeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden.

<sup>3</sup> Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.

## Allgemeines

Der Arbeitstag wird in drei Phasen unterteilt: Tages-, Abend- und Nachtarbeitsphase (Art. 16 ArG). Es wird kein Unterschied zwischen Winter- und Sommerhalbjahr gemacht. In Bezug auf die Abendarbeit und die Verschiebungsmöglichkeit von Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit gilt ein Mitwirkungsrecht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

## Absatz 1

Als Tagesarbeit gilt die Zeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr.

Für den Zeitraum zwischen 20 Uhr und 23 Uhr spricht man von Abendarbeit. Sie kann von einem Betrieb nach Anhörung der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder deren Vertretung im Betrieb eingeführt werden. Unter der Arbeitnehmervertretung ist in aller Regel die Betriebskommission zu verstehen. Das Anhörungsverfahren hat nach den Grundsätzen der Mitwirkungsbestimmungen zu erfolgen (Art. 48 ArG). Das Ergebnis dieser Anhörung und der Entscheidung des Arbeitgebers sind zu dokumentieren.

Abendarbeit kann auch gegen den Willen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eingeführt werden. In dieser Frage steht ihnen kein Einspracherecht zu.

Tages- und Abendarbeit können bewilligungsfrei ausgeübt werden, womit sich der tägliche Arbeitszeitraum der Betriebe um bis zu drei Stunden erweitert.

## Absatz 2

Die Lage des Zeitraums kann sich zwischen 5 Uhr und 24 Uhr nach den besonderen Bedürfnissen des Betriebes verschieben. Der Zeitraum der betrieblichen Tages- und Abendarbeit von 17 Stunden kann aber nicht ausgedehnt werden.

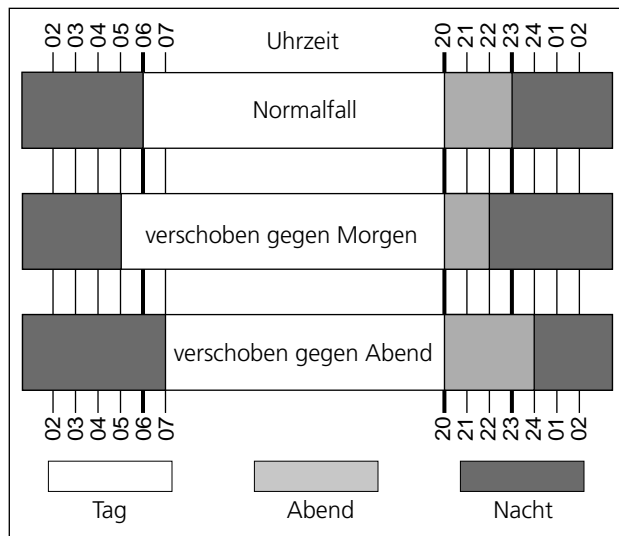
Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kommt hier ein echtes Mitbestimmungsrecht zu. Sind sie mit einer Verschiebung nicht einverstanden, darf diese nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden. Das Einverständnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist also grundsätzlich bei der Einführung einer solchen abweichenden Regelung einzuholen. Bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die nachträglich in den Betrieb eintreten, ist davon auszuge-



hen, dass sie ihre Zustimmung durch den Eintritt in dieses Arbeitszeitsystem stillschweigend oder ausdrücklich gegeben haben. Bezüglich Anhörungsverfahren und Dokumentation gilt das Gleiche wie in Absatz 1.

### Absatz 3

Der einzelne Arbeitnehmer bzw. die einzelne Arbeitnehmerin darf höchstens in einem Zeitraum von 14 Stunden, Pausen, Überzeitarbeit und Ausgleich ausfallender Arbeitszeit (Art. 11 ArG) eingeschlossen, innerhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit von 17 Stunden beschäftigt werden. Vorbehalten bleibt allerdings der Einsatz im Rahmen von Sonderfällen nach Artikel 26 der Verordnung 1 bzw. Artikel 12 Absatz 2 ArG (Überzeitarbeit in Notfällen). Im Gegensatz dazu bestehen Einschränkungen bezüglich der zulässigen Höchst-arbeitszeit für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in Schichtsystemen zum Einsatz gelangen (Art. 34, 38 und 39 ArGV 1). Ebenso bestehen für die Leistung von Nachtarbeit spezielle Regelungen (Art. 16 ff. ArG).



**Abbildung 010-1:** Lage des Zeitraums der Tages- und Abendarbeit von 17 Stunden im Normalfall und maximal verschoben gegen den Morgen und gegen den Abend

## Artikel 11

# Ausgleich ausfallender Arbeitszeit

Wird die Arbeit wegen Betriebsstörungen, wegen Betriebsferien, zwischen arbeitsfreien Tagen oder unter ähnlichen Umständen für verhältnismässig kurze Zeit ausgesetzt oder werden einem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch arbeitsfreie Tage eingeräumt, so darf der Arbeitgeber innert eines angemessenen Zeitraumes einen entsprechenden Ausgleich in Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit anordnen. Der Ausgleich für den einzelnen Arbeitnehmer darf, mit Einschluss von Überzeitarbeit, zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Tagen oder Halbtagen.

Als ausfallende Arbeitszeit, die nach vorliegendem Artikel ausgeglichen werden kann, gelten in der Regel länger vorhersehbare und somit planbare Arbeitsunterbrüche von ganzen oder halben Tagen. Solche Unterbrüche entstehen in der Folge von Betriebsferien oder Brückentagen zwischen arbeitsfreien Tagen (z.B. zwischen Wochenenden und Feiertagen) und sind immer verhältnismässig kurz. Sie dauern einzelne Tage oder längstens ein bis zwei Wochen. Nicht vorhersehbare Arbeitsunterbrüche können gemäss vorliegendem Artikel nur dann ausgeglichen werden, wenn sie in der Folge von Betriebsstörungen entstehen, die in der Regel auf höhere Gewalt oder Einwirkungen von Aussen zurückzuführen sind.

Meist betreffen solche ausfallenden Arbeitszeiten einen ganzen Betrieb oder ganze Betriebsteile. Auf Grund der Bestimmungen können aber auch einzelnen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen auf deren Wunsch arbeitsfreie Tage eingeräumt werden.

Der Ausgleich hat innerhalb eines angemessenen Zeitraums zu erfolgen (vgl. Kommentar Art. 24 ArGV 1). Dieser ist so festzulegen, dass dabei keine übermässigen Mehrbelastungen für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entstehen. Wird der Ausgleich durch eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit erzielt, darf die Verlängerung insgesamt keinesfalls mehr als 2 Stunden betragen. In diese 2 Stunden sind auch allfällige Überzeiten einzubeziehen. Bei Gleitzeitmodellen ist die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit als Abweichung der effektiven Arbeitszeit von der Sollarbeitszeit im Durchschnitt über die Arbeitstage einer Woche zu ermitteln. Der Ausgleich kann auch durch zusätzliche Arbeitsleistungen an sonst arbeitsfreien Werktagen erfolgen. Der Anspruch auf einen wöchentlichen freien Halbtage muss dabei aber gewährt bleiben (vgl. Art. 20 ArGV 1). Die gesetzlich festgelegte wöchentliche Höchstarbeitszeit nach Artikel 9 ArG darf um die vereinbarte Ausgleichszeit verlängert werden. Diese Verlängerung gilt nicht als Überzeit.

## Artikel 12

# Voraussetzungen und Dauer der Überzeitarbeit

- <sup>1</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden
- wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges;
  - für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten;
  - zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehren zugemutet werden können.
- <sup>2</sup> Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als:
- 170 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden;
  - 140 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.

## Allgemeines

Überzeit ist die Arbeitszeit, die über die gesetzlich erlaubte wöchentliche Höchstarbeitszeit hinaus geleistet wird. Überzeit soll die Ausnahme sein. Sie kann darum nur unter bestimmten Voraussetzungen und nur in einem klar limitierten Umfang geleistet werden.

Es liegt in der Kompetenz des Arbeitgebers, für eine bestimmte Zeitdauer eine vertraglich niedriger festgelegte wöchentliche Sollarbeitszeit so weit zu erhöhen, bis die gesetzlich erlaubte Höchstarbeitszeit erreicht wird. Dies gilt aber nur, sofern keine anderen vertraglichen Regelungen bestehen, und nur nach Anhörung der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Die Differenzstunden werden als Überstunden bezeichnet. Die Abgeltung dieser Überstunden ist eine Frage des Arbeitsvertragsrechts.

Die Arbeitszeit, welche nach der Leistung von Überstunden über die wöchentliche Höchstarbeitszeit hinausgeht, zählt als Überzeit.

Ausser in Notfällen darf Überzeit nur als Tages- und Abendarbeit, d.h. im Normalfall zwischen 6 Uhr und 23 Uhr bzw. 5 Uhr und 22 Uhr oder 7 Uhr und 24 Uhr und an Werktagen, geleistet werden (Art. 26 ArGV 1). Wird Überzeit geleistet, so

muss die gesamte Arbeitszeit, also Normalarbeitszeit und Überzeit, innerhalb dieses Zeitraums liegen. Wird die tägliche Ruhezeit von elf Stunden verkürzt (Art. 15a Abs. 2 ArG), so darf beim darauf folgenden Arbeitseinsatz keine Überzeit geleistet werden (Art. 19 Abs. 2 ArGV 1).

Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften kann der Arbeitgeber die Leistung von Überzeit von seinen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen verlangen. Die Leistung von Überzeit und die Leistung von Überstunden nach Arbeitsvertrag sind nicht an das Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gebunden. Diese sind zur Leistung von Überzeit so weit verpflichtet, wie sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (OR Art. 321c).

## Absatz 1

Gründe für die Leistung von Überzeit:

### Buchstabe a:

Überzeit muss vor allem dann geleistet werden, wenn dringliche Arbeiten anstehen oder bei ausserordentlichem Arbeitsandrang, der ohne Über-

zeit nicht bewältigt werden kann. Dringlichkeit liegt dann vor, wenn vereinbarte oder verlangte Liefertermine ohne die Leistung von Mehrarbeit nicht eingehalten werden können. Von ausserordentlichem Arbeitsandrang spricht man, wenn das Auftragsvolumen kurzfristig die Leistungskapazität eines Betriebes oder eines Betriebsteiles übersteigt, sich aber wegen des absehbaren Zustands die Einstellung von zusätzlichem Personal nicht rechtfertigt. Überzeit fällt auch dann an, wenn bis zur Inbetriebnahme von zusätzlichen Produktionsmitteln oder bis zur Arbeitsaufnahme von zusätzlichem Personal ein gewisser Engpass überbrückt werden muss.

#### **Buchstabe b:**

Das Gesetz nennt unter Buchstabe b drei besondere Situationen mit ausserordentlichem Arbeitsanfall von beschränkter Dauer. Es sind dies Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationen. Inventaraufnahmen und Rechnungsabschlüsse können Abendarbeit oder Arbeiten an sonst arbeitsfreien Werktagen oder Halbtagen in Überschreitung der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit erforderlich machen. Liquidationen finden in vorherbestimmten, beschränkten Zeiträumen statt, die das übliche Arbeitsausmass erheblich überschreiten, so dass das Personal Mehrarbeit über die gesetzliche wöchentliche Höchst Arbeitszeit hinaus leisten muss.

#### **Buchstabe c:**

Treten unvorhergesehene Betriebsstörungen auf oder zeichnen sich solche ab, so kann die Behebung oder Vermeidung dieser Störungen und Schäden oft nicht ohne Mehrarbeit bewältigt werden. Wird die gesetzliche wöchentliche Höchst Arbeitszeit überschritten, gilt diese Arbeit als Überzeit.

Sind andere Möglichkeiten vorhanden und dem Arbeitgeber zumutbar, um Störungen zu verhindern oder zu beheben, so ist diesen gegenüber der Leistung von Überzeitarbeit der Vorzug zu geben.

## **Absatz 2**

In Absatz 2 wird die zeitliche Dauer der täglichen Überzeit und der jährliche Umfang der Überzeit festgelegt.

Pro Arbeitstag darf die Überzeit neben der normalen täglichen Arbeitszeit die Dauer von 2 Stunden nicht überschreiten und die tägliche Arbeitszeit darf so angesetzt sein, dass die gesetzliche wöchentliche Höchst Arbeitszeit ausgeschöpft wird. Die tägliche Arbeitszeit kann dabei innerhalb einer Woche variieren (z.B. Gleitzeit). Es ist darum in der Praxis schwierig, die Einhaltung der täglichen Höchstdauer von zwei Stunden zu überprüfen. Dies wird in der Regel nur möglich sein bei einer regelmässigen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage. Fehlt eine solche regelmässige Verteilung, muss für die Ermittlung der geleisteten Überzeiten von der geleisteten Arbeitszeit ausgegangen werden, welche die wöchentliche Höchst Arbeitszeit überschreitet. Die Begrenzung der täglichen Überzeit entfällt, wenn die Überzeit an sonst arbeitsfreien Werktagen geleistet wird. Massgebend sind dann die Begrenzungen der normalen Tages- und Abendarbeit. Ebenso entfällt die Begrenzung der täglichen Überzeit, wenn diese in Notfällen geleistet werden muss (Art. 26 ArGV 1).

Unter Buchstaben a und b wird die maximale jährliche Stundenzahl pro Arbeitnehmer für die Überzeit festgelegt. Diese ist unterschiedlich für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 45 und 50 Stunden. Die tiefere Zahl von 140 Stunden für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 50 Stunden trägt der sonst schon höheren Belastung Rechnung. Die Höchststundenzahl von 140 resp. 170 Stunden pro Jahr ist die Summe aller in einem Jahr geleisteten Überzeitstunden der einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Sie wird durch das Kompensieren während des Jahres nicht wieder abgebaut.

## Artikel 13

# Lohnzuschlag für Überzeitarbeit

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent auszurichten, dem Büropersonal sowie den technischen und andern Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.

<sup>2</sup> Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.

## Allgemeines

Überzeitarbeit ist in Artikel 12 des Arbeitsgesetzes definiert.

## Absatz 1

Die Überzeit kann durch Lohnzuschlag oder durch Kompensation mit Freizeit abgegolten werden. Der Lohnzuschlag beträgt 25 Prozent. In Artikel 33 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz ist formuliert, wie der Lohnzuschlag zu berechnen ist (vgl. Kommentar Art. 33 ArGV 1).

Der Lohnzuschlag für Überzeit ist, unter Vorbehalt von Absatz 2, zwingend. Darum ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welche diese zusätzliche Abgeltung für Überzeit wegbedingt, ungültig. Diese Regelung für Überzeitarbeit ist zu unterscheiden von der Regelung über Bezahlung von Überstunden (Arbeit, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet wird, aber die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschreitet). Auf Bezahlung von Überstunden kann verzichtet werden, da diese privatrechtlich geregelt wird. Wird keine Vereinbarung im Sinne von Absatz 2 getroffen, so ist zum regulären Lohn ein Zuschlag von 25 Prozent geschuldet.

Für Büropersonal sowie technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals

in Grossbetrieben des Detailhandels, ist jedoch nur Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt, zwingend zu entschädigen. Den Arbeitgebern ist es jedoch erlaubt, auch diese 60 Stunden Überzeitarbeit zu entlönnen.

## Absatz 2

Unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zustimmt, kann Überzeitarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden. Diese Vereinbarung ist an keine bestimmte Form gebunden. Artikel 25, Absatz 2 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz präzisiert, dass Überzeitarbeit innert 14 Wochen durch Freizeit auszugleichen ist (vgl. Kommentar Art. 25 ArGV 1). In gegenseitigem Einverständnis von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite kann diese Frist jedoch bis zu einem Jahr verlängert werden.

Überzeitarbeit, die in Sonderfällen nach Artikel 26 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz am Sonntag geleistet wird, muss zwingend innert 6 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden. Für Betriebe, die Sonderbestimmungen nach der Verordnung 2 anwenden und in denen Überzeitarbeit am Sonntag geleistet werden kann, ist diese ebenfalls innert 14 bzw. 26 Wochen zu kompensieren (vgl. Kommentar Art. 8 ArGV 2).

## Artikel 15

## Pausen

<sup>1</sup> Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfteinhalb Stunden;
- b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

<sup>2</sup> Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

### Allgemeines

Der Zweck der Pausen, die Erholung und die Verpflegung, ist nur erfüllt, wenn sie etwa in der Mitte der Arbeitszeit gewährt werden. «Pausen» am Anfang oder am Ende der Arbeitszeit sind keine echten Pausen und gelten nicht als gewährt (vgl. Kommentar [Art. 18 ArGV 1](#)). Die aufgeführten Pausen bezeichnen Mindestwerte; eine längere Dauer der Pause kann jederzeit vereinbart werden.

### Absatz 1

#### Buchstabe a:

Bei einer Arbeitszeit von bis zu 5½ Stunden ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin eine Pause zu gewähren. Bei einer Arbeitszeit von über 5½ bis zu 7 Stunden muss eine Pause von mindestens einer Viertelstunde gewährt werden. Je nach der zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende liegenden Zeitspanne (Präsenzzeit) können sich Mindestpausen von anderer (kürzerer) Dauer als einer Viertelstunde ergeben.

#### Beispiel:

Arbeitsbeginn: 6 Uhr, Arbeitsende: 11.40 Uhr, Präsenzzeit: 5 Stunden 40 Minuten. Es muss lediglich eine Mindestpause von 10 Minuten gewährt werden, da die effektive Arbeitszeit ohne Pause nicht mehr als 5½ Stunden beträgt.

#### Buchstabe b:

Bei einer Arbeitszeit von über 7 bis zu 9 Stunden ist den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine Mindestpause von einer halben Stunde zu gewähren. Wie unter Buchstabe a beschrieben, können sich auch hier kürzere Mindestpausen ergeben.


#### Beispiel:

Arbeitsbeginn: 6 Uhr, Arbeitsende: 13.20 Uhr, Präsenzzeit: 7 Stunden 20 Minuten. Es muss lediglich eine Mindestpause von 20 Minuten gewährt werden, da die effektive Arbeitszeit nicht mehr als 7 Stunden beträgt.


#### Buchstabe c:


Bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden ist eine Mindestpause von 1 Stunde zu gewähren. Bei starren Arbeitszeitsystemen kann eine solche Pause problemlos eingeplant werden. Bei flexiblen Arbeitszeitsystemen macht der abrupte Übergang von einer halbstündigen zu einer einstündigen Pause beim Überschreiten der täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden Schwierigkeiten. In solchen Systemen ist darum die Mindestdauer der Pausen auf Grund der durchschnittlichen täglichen Sollarbeitszeit festzulegen (vgl. [Art. 18 ArGV 1](#)).

Da während der Tages- und Abendarbeit (6 Uhr bis 23 Uhr, vgl. [Art. 10 ArG](#)) in einem Zeitraum von 14 Stunden gearbeitet werden kann, entstehen nach der obligatorischen Pause von 1 Stunde Teilarbeitszeiten von mehr als 5½ Stunden.

Aus diesem Grund müssen zusätzliche Mindestpausen gewährt werden (vgl. [Art. 18 ArGV 1](#) )

## Absatz 2

In den meisten Fällen kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin über die Pausenzeit frei verfügen, d. h. der Arbeitsplatz kann verlassen werden. Der Umstand, dass Personal allein arbeitet, rechtfertigt nicht, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der Pause am Arbeitsplatz bleiben muss. Die Pausen müssen eingeplant und gemäss [Art. 69 ArGV 1](#)  kommuniziert werden. Der Arbeitgeber muss allenfalls eine Vertretung organisieren oder bei allein arbeitendem Personal im Einzelhandel die Öffnungszeiten entsprechend gestalten, damit das Geschäft während der Pause geschlossen werden kann.

In gewissen Betriebsteilen oder Betrieben ist es jedoch nicht möglich, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den Arbeitsplatz verlassen kann, weil das Eingreifen in einen Arbeitsprozess jederzeit möglich sein muss (z. B. Bereitschaft zum Beheben von Störungen u. a.). Sofern sich die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unter vertretbaren hygienischen Bedingungen ausruhen und verpflegen können, gilt die Pause am Arbeitsplatz als gewährt; sie muss jedoch an die Arbeitszeit angerechnet werden. Als Kriterien für Pausenorte, die alle Anforderungen zum Schutz der Gesundheit gemäss ArGV 3 umfassen (vertretbare hygienische Bedingungen) gelten u. a. Sicht ins Freie, vom Arbeitsplatz abgetrennt, sauber und ruhig mit Sitzgelegenheit, mit der Möglichkeit, sich verpflegen zu können. Gemäss [Art. 35 ArGV 3](#)  muss zudem Trinkwasser in der Nähe der Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

Artikel 15a

## Tägliche Ruhezeit

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmern ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.

<sup>2</sup> 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.

### Allgemeines

Die tägliche Ruhezeit ist für Männer und Frauen gleich. Sie wird im Gesetz geregelt. Abweichungen zu Ungunsten der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind damit grundsätzlich ausgeschlossen.

Die tägliche Ruhezeit für jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beträgt 12 Stunden.

Die einzige Abweichung im Sinne einer Verkürzung der Dauer der Nachtruhe ist ebenfalls im Gesetz festgelegt und an klar definierte Bedingungen geknüpft.

### Absatz 1

Die tägliche Ruhezeit beträgt generell mindestens elf Stunden für alle Männer und Frauen. Wo die Berechtigung zu Nachtarbeit durch eine entsprechende Bewilligung oder durch Sonderbestimmungen gemäss Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz nicht vorliegt, umfasst die tägliche Ruhezeit zwingend den Zeitraum ausserhalb der Tages- und Abendarbeit nach Artikel 10 ArG, also den Zeitraum der Nacht.

### Absatz 2

Eine Abweichung gemäss Absatz 2 kann in bestimmten Schichtsystemen beim Schichtwechsel oder in anderen besonderen Situationen nötig sein.

Die Ruhezeit für erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kann höchstens einmal in der Woche verkürzt werden. Sie muss dann aber trotzdem mindestens acht Stunden betragen. Eine mehrmalige Verkürzung der täglichen Ruhezeit in der gleichen Woche ist ausgeschlossen.

Die Dauer der Verkürzung ist innerhalb von zwei Wochen auszugleichen, so dass die tägliche Ruhezeit im Durchschnitt dieser zwei Wochen wieder eingehalten wird. Dieser Ausgleich soll den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach der verkürzten täglichen Ruhezeit eine verlängerte Ruhezeit zusichern. Dies bringt in der Regel keine Probleme, da normalerweise die tägliche Ruhezeit ohnehin mehr als elf Stunden beträgt. Zudem ist eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit bei den bekannten Schichtsystemen mit verkürzter Ruhezeit für die einzelnen Arbeitnehmer nicht in jeder Woche notwendig.



## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

III. Arbeits- und Ruhezeit  
2. Ruhezeit  
Art. 16 Verbot der Nachtarbeit

ArG

Art. 16

Artikel 16

# Verbot der Nachtarbeit

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit nach Artikel 10 (Nachtarbeit) ist untersagt. Vorbehalten bleibt Artikel 17.

## Vorbemerkung

Gesetzessystematisch gehört das Verbot der Nachtarbeit zur Ruhezeit, womit die Nachtruhe als Normalfall der täglichen Ruhezeit betrachtet wird. Es ist heute auch arbeitswissenschaftlich erwiesen, dass die Nachtruhe für die Erholung des Menschen grundsätzlich unentbehrlich ist. Dem hat der Gesetzgeber durch das Verbot der Nachtarbeit Rechnung getragen.

## Allgemeines

Nachtzeit wird definiert als Zeitraum, der ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit nach Artikel 10 des Gesetzes liegt, somit grundsätzlich zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Durch die Möglichkeit, Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit um eine Stunde vor- oder nachzuverschieben (Art. 10 ArG), kann allerdings die Nachtzeit bereits um 22 Uhr beginnen oder eben erst um 24 Uhr. Die Nachtzeit umfasst in jedem Fall sieben Stunden, während deren eine Beschäftigung untersagt ist.

Vorbehalten bleiben Ausnahmen nach Artikel 17 bzw. Artikel 24 ArG im Rahmen des ununterbrochenen Betriebes.

Der frühe Morgen (Arbeitsbeginn um 4 Uhr) gilt in jedem Fall als Nachtzeit. Die Festlegung des Nachtendes auf frühestens 5 Uhr ist gesundheitlich be-

gründbar: Mit der Einführung der Sommerzeit würde ein Beginn um 4 Uhr nach Sonnenstand effektiv einem Beginn um 3 Uhr entsprechen. Unter Berücksichtigung der immer länger werdenden Arbeitswege müssten bei einem Arbeitsbeginn um 4 Uhr die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in vielen Fällen eigentlich schon um 2 Uhr – also mitten in der Tiefschlafphase – aufstehen und den Arbeitsweg antreten. Untersuchungen haben aber ergeben, dass ein Frühbeginn vor 5 Uhr für eine Mehrheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen langfristig gesundheitlich negative Folgen hat.

Diese Festlegung des Nachtzeitraums hat Auswirkungen auf die Gestaltung der Tagesarbeit:

- Die Tagesarbeit, auch die zweischichtige Tagesarbeit, darf frühestens um 5 Uhr aufgenommen werden. Ausnahmen sind allein dort erlaubt, wo aus zwingenden Gründen früher begonnen werden muss. In diesen Fällen haben die Betriebe die Unentbehrlichkeit nachzuweisen.
- In dreischichtigen Arbeitszeitsystemen darf die Frühschicht nicht vor 5 Uhr beginnen. Ausnahmen sind dann möglich, wenn es aus betrieblichen Gründen zwingend erforderlich ist. Persönliche Gründe der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gehören nicht dazu.

Zu beachten sind auch die Bestimmungen über den Schichtenwechsel (Art. 25 ArG).

## Artikel 17

# Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit

- <sup>1</sup> Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit bedürfen der Bewilligung.
- <sup>2</sup> Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.
- <sup>3</sup> Vorübergehende Nachtarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.
- <sup>4</sup> Nachtarbeit zwischen 5 Uhr und 6 Uhr sowie zwischen 23 Uhr und 24 Uhr wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.
- <sup>5</sup> Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird vom Bundesamt, vorübergehende Nachtarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt.
- <sup>6</sup> Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht zu Nachtarbeit heranziehen.

## Allgemeines

Dieser Artikel regelt vor allem die Voraussetzungen, die für die Leistung von Nachtarbeit nötig sind, und die behördlichen Zuständigkeiten für die Erteilung von Arbeitszeitbewilligungen.

Der Nachweis dieser Unentbehrlichkeit ist ein Bestandteil der Gesuchsbegründung und wird für die Erteilung einer Nachtarbeitsbewilligung zwingend vorausgesetzt (vgl. aber Abs. 4).

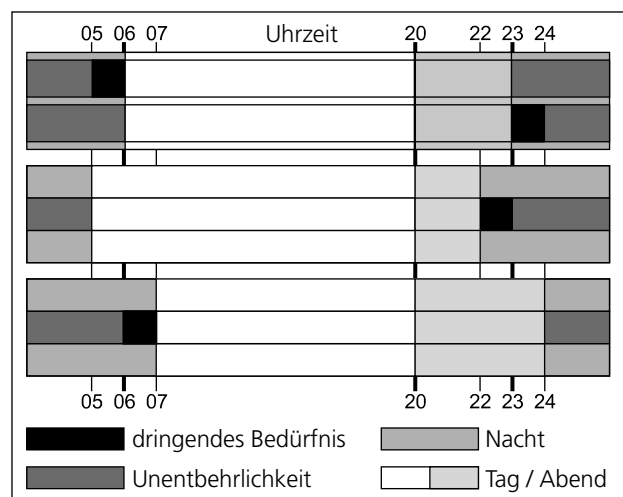
## Absatz 1

Die Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit unterstehen der Bewilligungspflicht. Bewilligungspflichtig sind alle Tätigkeiten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die teilweise oder ganz in der Nacht ausgeübt werden.

Damit ist auch klargestellt, dass allein die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Bewilligungspflicht untersteht und nicht etwa betriebliche Vorgänge wie z.B. das Lauflassen von Produktionsanlagen in «Geisterschichten».

## Absatz 2

Dauernde und regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird bewilligt, wenn für den Betrieb eine technische oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit vorliegt (vgl. Kommentar Art. 28 ArGV 1).



**Abbildung 017-1:** Bewilligungsvoraussetzungen bei Nachtarbeit: Randstunden zwischen 5 und 7 Uhr bzw. zwischen 22 und 24 Uhr können mit einem dringenden Bedürfnis bewilligt werden.

Im übrigen Zeitraum der Nacht ist der Nachweis einer Unentbehrlichkeit notwendig.

Vorbehalten bleiben weitere Bewilligungsvoraussetzungen im Zusammenhang mit speziellen Nachtarbeitsituationen:

- verlängerte Dauer der Nachtarbeit (Art. 29 ArGV 1)
- Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit (Art. 30 ArGV 1)
- Ausnahmegewilligung nach Artikel 28 ArG
- zusammengesetzter ununterbrochener Betrieb (Art. 39 ArGV 1).

### Absatz 3

Für die Erteilung einer vorübergehenden Nachtarbeitsbewilligung muss der Betrieb ein dringendes Bedürfnis nachweisen können (vgl. Kommentar Art. 27 ArGV 1).

Was die Frage der Definition von «vorübergehend», «dauernd» oder «regelmässig wiederkehrend» anbelangt, siehe Artikel 40 ArGV 1 sowie den entsprechenden Kommentar.

### Absatz 4

Dieser Absatz enthält eine Ausnahmeregelung zu Absatz 2. Sie besagt, dass Nachtarbeit zwischen 5 Uhr und 6 Uhr sowie zwischen 23 Uhr und 24 Uhr bewilligt wird, sofern ein dringendes Bedürfnis vorliegt. Diese Abweichung berücksichtigt bestehende Zweischichtsysteme, die häufig Schichtlängen von bis zu 9 Stunden aufweisen. Da der gesamte bewilligungsfreie Tages- und Abendzeitraum nicht 18, sondern nur 17 Stunden umfasst, müsste für eine einzige Randstunde die techni-

sche oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit nachgewiesen werden. Dies würde in vielen Fällen zu einem aufwendigen Verfahren führen, und der Unentbehrlichkeitsnachweis wäre wohl häufig schwierig. Aus Überlegungen der Verhältnismässigkeit wollte der Gesetzgeber dieses weit verbreitete Schichtsystem nicht unnötig behindern. Für weitere Einzelheiten sei auf den Kommentar zu Artikel 27 Absatz 2 ArGV 1 verwiesen.

### Absatz 5

Für die Erteilung vorübergehender Arbeitszeitbewilligungen sind die kantonalen Behörden, für dauernde und regelmässig wiederkehrende Arbeitszeitbewilligungen ist das Bundesamt zuständig. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass dadurch die Vollzugszuständigkeit der Kantone grundsätzlich nicht berührt ist. Die Kantone sind weiterhin für die Kontrolle der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften in den Betrieben verantwortlich. Zu den Abgrenzungskriterien hinsichtlich der Zuständigkeiten vgl. Artikel 40 ArGV 1.

### Absatz 6

Für die Leistung von Nachtarbeit müssen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihr ausdrückliches Einverständnis geben. Dies kann schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart oder dann eingeholt werden, wenn neu Nachtarbeit zu leisten ist. Die Bewilligungsbehörde hat zu überprüfen, ob das Einverständnis vorliegt oder eingeholt worden ist (Art. 41 Bst. e ArGV 1).

Artikel 17a

## Dauer der Nachtarbeit

<sup>1</sup> Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer neun Stunden nicht überschreiten; sie muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zehn Stunden liegen.

<sup>2</sup> Wird der Arbeitnehmer in höchstens drei von sieben aufeinander folgenden Nächten beschäftigt, so darf die tägliche Arbeitszeit unter den Voraussetzungen, die durch Verordnung festzulegen sind, zehn Stunden betragen; sie muss aber, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen.

### Allgemeines

Die zulässige Dauer der Nachtarbeit für den einzelnen Arbeitnehmer und die einzelne Arbeitnehmerin ist zu unterscheiden von der eigentlichen Nachtzeit, die immer einen Zeitblock von 7 Stunden umfasst. Als Nachtarbeit gilt jede Tätigkeit, die ganz oder teilweise in diesem Zeitblock liegt.

### Absatz 1

Leistet ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin Nachtarbeit, und sei es auch nur für eine kurze Zeitspanne, darf die tägliche Arbeitszeit insgesamt höchstens 9 Stunden in einem Zeitraum von 10 Stunden betragen. Diese Grundregel kommt immer dann zur Anwendung, wenn ein Teil der Arbeit in der Nachtzeit geleistet wird. Das bedeutet, dass bei einem täglichen Arbeitsbeginn vor 6 Uhr oder nach 14 Uhr nur mehr eine Arbeitszeit von 9 Stunden möglich ist, weil als Nachtzeit die Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr gilt. Was den Schichtbetrieb und Nachtarbeit anbelangt, sei auf Artikel 25 ArG und Artikel 34 ArGV 1 verwiesen.

### Absatz 2

Das Gesetz erlaubt bei Vorliegen spezifischer Voraussetzungen (vgl. Kommentar zu Art. 29 ArGV 1) eine tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden im Zeitraum von 12 Stunden unter Einschluss der Pausen, wenn in höchstens drei von sieben Nächten auf diese Weise gearbeitet wird. Da 10 Stunden Arbeit in der Nacht für den menschlichen Organismus eine starke Belastung darstellen, ist diese Beschäftigungsform nur bei guten Arbeitsplätzen mit geringen Belastungsfaktoren zulässig. Neben den drei aufeinander folgenden Nachteinsätzen darf am Tag bis zum Erreichen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gearbeitet werden.

Die sinnvolle Verteilung der Pausen auf die gesamte Arbeitszeit ist bei Nachtarbeit besonders wichtig. In der Mitte des Arbeitsblocks sollte in der Regel eine einstündige Pause vorgesehen werden, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflegen und entspannen kann. Die verbleibende Pausenzeit sollte auf mehrere Kurzpausen verteilt werden.

Eine verlängerte Dauer der Nachtarbeit ist dagegen nicht möglich, wenn die Pause am Arbeitsplatz (z.B. im Druckereigewerbe) bezogen werden muss, weil dadurch die Pause Arbeitszeit wird (vgl. Art. 15 Abs. 2 ArG).

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

III. Arbeits- und Ruhezeit  
2. Ruhezeit  
Art. 17b Lohn- und Zeitzuschlag

ArG

Art. 17b

Artikel 17b

# Lohn- und Zeitzuschlag

<sup>1</sup> Dem Arbeitnehmer, der nur vorübergehend Nachtarbeit verrichtet, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu bezahlen.

<sup>2</sup> Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden.

<sup>3</sup> Die Ausgleichsruhezeit gemäss Absatz 2 ist nicht zu gewähren, wenn:

- a. die durchschnittliche betriebliche Schichtdauer einschliesslich der Pausen sieben Stunden nicht überschreitet, oder
- b. die Person, die Nachtarbeit leistet, nur in vier Nächten pro Woche (Viertageswoche) beschäftigt wird oder
- c. den Arbeitnehmern durch Gesamtarbeitsvertrag oder die analoge Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften andere gleichwertige Ausgleichsruhezeiten innerhalb eines Jahres gewährt werden.

<sup>4</sup> Ausgleichsregelungen nach Absatz 3 Buchstabe c sind dem Bundesamt zur Beurteilung vorzulegen; dieses stellt die Gleichwertigkeit mit der gesetzlichen Ausgleichsruhezeit nach Absatz 2 fest.

## Allgemeines

Da Nachtarbeit von längerer Dauer für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Schäden mit sich bringen kann, sollen diese negativen Auswirkungen mit einem Zeitzuschlag in Form eines bezahlten Freizeitausgleichs kompensiert werden. Bei bloss vorübergehender Dauer der Nachtarbeit hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25% (= 125% Lohn). Zur Frage der Abgrenzung von vorübergehender und dauernd oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit vgl. Kommentar zu den Artikeln 31 und 40 ArGV 1.

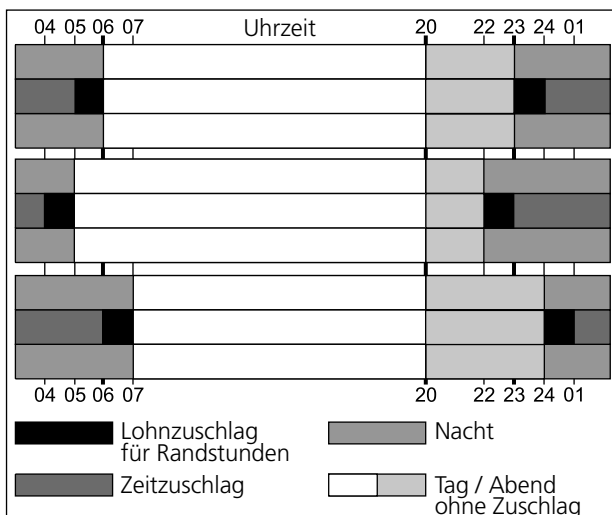
## Absatz 1

Für vorübergehende Nachtarbeit ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ein Lohnzuschlag von 25% zu zahlen. Dieser Lohnzuschlag ist dem Grundlohn zuzuschlagen, womit der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin 125% Lohn erhält. Sollten tiefere vertragliche Zuschläge vorgesehen sein, muss der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin bei vorübergehender Nachtarbeit trotzdem die Differenz bis auf 25% ausrichten, denn zwingendes Recht geht vertraglichem Recht vor. Sollten höhere Zuschläge als 25% vereinbart sein, geht die vertragliche Abmachung vor, weil dadurch das gesetzliche Minimum bereits erfüllt ist.

## Absatz 2

Die tatsächlich in der Nacht geleistete Arbeitszeit ist durch einen Zeitzuschlag von 10% auszugleichen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin diese Ausgleichsruhezeit innerhalb eines Jahres zu gewähren. Damit bringt der Gesetzgeber zum Ausdruck, dass dem Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerin Ausgleichsruhezeiten von einer sinnvollen Dauer gewährt werden müssen, die dann auch tatsächlich einen Erholungseffekt zeitigen.

Eine Wahlmöglichkeit allerdings sieht das Gesetz vor für Fälle, in denen ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin ausschliesslich für bloss jeweils eine Randstunde der Nachtzeit beschäftigt wird. In diesem Fall kann der Zeitzuschlag von 10% als Lohnzuschlag von 10% ausbezahlt werden. Der Grund dafür liegt darin, dass für eine Randstunde, in der Nachtarbeit geleistet wird, kaum sinnvoll nutzbare Ausgleichsruhezeiten anfallen.



**Abbildung 017b-1:** Entschädigungen bei Nachtarbeit:

Werden nur Randstunden der Nachtarbeit geleistet, so können diese unabhängig von ihrer Lage mit einem Lohnzuschlag entschädigt werden.

Für den übrigen Zeitraum der Nacht muss zwingend ein Zeitzuschlag gewährt werden.

Wird ausser in Randstunden der Nacht auch normale Nachtarbeit geleistet, so ist für die gesamte Nachtarbeit ein Zeitzuschlag zu gewähren.

Der Zeitzuschlag stellt eine gesetzliche Ausgleichsruhezeit dar. Diese darf nicht als ausfallende Arbeitszeit betrachtet werden, die vor- oder nachgeholt werden kann (Art. 24 Abs. 3 ArGV 1). Es wäre daher unzulässig, den Zeitzuschlag in die Vorholzeit einzurechnen.

## Absatz 3

Der Zeitzuschlag von 10% muss in drei weiteren Fällen nicht gewährt werden. Die Ausnahmen nach den Buchstaben a und b kommen direkt auf betrieblicher Ebene zur Anwendung; die Ausnahme gemäss Buchstabe c ist auf der Stufe des Gesamtarbeitsvertrags zu regeln. Der Gesetzgeber geht bei diesen Ausnahmen von fortschrittlichen Arbeitszeitsystemen aus, welche die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden deutlich unterschreiten (vgl. Kommentar Art. 32 ArGV 1). Bei der Regelung dieser Ausnahmen von der Gewährung des Zeitzuschlages geht der Gesetzgeber vom Arbeitszeitvolumen eines Vollzeitangestellten aus. Das bedeutet, dass bei Teilzeitangestellten die Ausnahmen im Verhältnis ihres Beschäftigungsgrades zu einer Vollzeitstelle zu beurteilen sind (vgl. Beispiel unter Buchstabe b).

### Buchstabe a:

Das Gesetz spricht zum einen von betrieblicher Schichtdauer und zum andern von durchschnittlicher Schichtdauer. Unter diesen Begriffen ist ein betriebliches Arbeitszeitsystem zu verstehen, in dem sich für die gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz verschiedene Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen nach einem bestimmten Zeitplan ablösen (vgl. Art. 34 Abs. 1 ArGV 1). Normalerweise hat ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin an allen Schichten gleichmässigen Anteil (Art. 25 Abs. 2 ArG), und es ist ein Durchschnitt von sieben Stunden über alle Schichten, also auch über die Tagschichten, zu erreichen. Eine Auslastung von mehr als vier Kalendertagen ist für einen solchen Betrieb praktisch nur in einem Vierschichten-Modell verwirklichtbar, es sei denn, er nehme Lücken zwischen den Schichten in Kauf oder lasse mit geteilten und zeitlich verschobenen Schicht-

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

III. Arbeits- und Ruhezeit  
2. Ruhezeit  
Art. 17b Lohn- und Zeitzuschlag

ArG

Art. 17b

ten arbeiten. Dies hat seinen Grund darin, dass der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin für höchstens 35 Stunden pro Woche zum Einsatz gelangen darf (5x7 Stunden; vgl. Kommentar Art. 32 Abs. 1 Bst. a ArGV 1).

Unter strengen Voraussetzungen können Betriebe für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Nachtschicht leisten, keinen Wechsel mit Tagesarbeit vorsehen (Art. 30 ArGV 1). In diesem speziellen Fall darf die Nachtschicht für die Berechnung der sieben Stunden losgelöst von den Tagschichten betrachtet werden.

### Buchstabe b:

Beschäftigt ein Betrieb Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an bloss vier Nächten pro Kalenderwoche, dann ist kein Zeitzuschlag zu entrichten. Im Gegensatz zum Modell nach Buchstabe a kann hier die gesetzlich maximale Einsatzzeit von neun Stunden innerhalb 10 Stunden in jeder Nacht voll ausgenutzt werden. Die Nachtschicht wird für die Berechnung der neun Stunden losgelöst von den Tagschichten betrachtet.

Unter Viertagewoche wird konkret verstanden, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Nachteinsätze leisten, bei einer 100%-Anstellung an nicht mehr als vier Tagen oder Nächten pro Woche zum Einsatz gelangen dürfen. Teilzeitangestellte dürfen entsprechend ihrem tieferen Anstellungsverhältnis nur einen Bruchteil von vier Tagen pro Woche Arbeit leisten, bei 80% Beschäftigung also 3,2 Tage bzw. Nächte, bei 50% 2 Tage bzw. Nächte und bei 25% 1 Tag bzw. 1 Nacht pro Woche. Beschäftigt ein Betrieb einen 80%-Teilzeitangestellten an vier Tagen bzw. an vier Nächten pro Woche, dann ist diesem zwingend der Zeitzuschlag zu gewähren, da die Ausnahmekriterien nach Buchstabe b nicht erfüllt sind.

### Buchstabe c:

Der Zeitzuschlag ist nach Buchstabe c in jenen Fällen nicht zu gewähren, wo ein Betrieb an einen Gesamtarbeitsvertrag gebunden ist, der gleichwertige Ausgleichsruhezeiten innerhalb eines Jahres vorsieht. Solche Ausgleichsruhezeiten werden dann als gleichwertig betrachtet, wenn sie in ersichtlicher Weise den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zugute kommen, die Nachtarbeit leisten, und insgesamt dem Zeitzuschlag von 10% entsprechen. Das Gleiche gilt für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die in Analogie im Rahmen von privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen zur Anwendung gelangen. Letzteres ist häufig der Fall bei Einrichtungen des Gesundheitswesens und bei Heimen.

Der Vorteil der Lösung über den Gesamtarbeitsvertrag liegt in der einfachen administrativen Handhabung im Betrieb. Eine detaillierte Buchführung über die Nachteinsätze jedes Arbeitnehmers und jeder Arbeitnehmerin entfällt.

### Absatz 4

Die Ausgleichsregeln in Gesamtarbeitsverträgen oder in öffentlich-rechtlichen Vorschriften müssen vom Bundesamt auf ihre Gleichwertigkeit hin überprüft werden. Ohne Genehmigung der Gleichwertigkeit durch das Bundesamt entfaltet die Ausnahmeregelung keine Wirkung, und es ist der ordentliche Zeitzuschlag zu entrichten.

Benötigen Betriebe eine Arbeitszeitbewilligung für Nachtarbeit, genügt hinsichtlich des Zeitzuschlags der Hinweis auf den entsprechenden Gesamtarbeitsvertrag; die Einhaltung des Zeitzuschlags muss also nicht bei der Gesuchstellung im Einzelfall nachgewiesen werden.

## Artikel 17c

## Medizinische Untersuchung und Beratung

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer, der über längere Zeit Nachtarbeit verrichtet, hat Anspruch auf eine Untersuchung seines Gesundheitszustandes sowie darauf, sich beraten zu lassen, wie die mit seiner Arbeit verbundenen Gesundheitsprobleme vermindert oder vermieden werden können.

<sup>2</sup> Die Einzelheiten werden durch Verordnung geregelt. Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern kann die medizinische Untersuchung für obligatorisch erklärt werden.

<sup>3</sup> Die Kosten der medizinischen Untersuchung und der Beratung trägt der Arbeitgeber, soweit nicht die Krankenkasse oder ein anderer Versicherer des Arbeitnehmers dafür aufkommt.

### Absatz 1

Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse weisen darauf hin, dass Nachtarbeit über längere Zeit mit Gesundheitsrisiken verbunden ist, weil aus biologischen Gründen der Mensch auf Aktivität am Tag und Ruhe in der Nacht programmiert ist. Eine Umstellung dieses Rhythmus ist nicht möglich.

Die Gesundheitsrisiken von Nachtarbeit bestehen hauptsächlich in einem chronischen Ermüdungszustand, da der Tagschlaf schlechter und kürzer als der normale Nachtschlaf ist. Zusätzliche Risiken sind Appetitstörungen und weiter gehende Beschwerden des Verdauungssystems, da nachts die Verdauungsvorgänge und die übliche Abfolge der Mahlzeiteinnahme gestört sind. Ausserdem besteht ein Risiko der Gewichtszunahme. Aus diesen Gründen zeigen Nachtarbeitende eine erhöhte Tendenz zur Einnahme von Genussmitteln (Nikotin, Alkohol) oder Medikamenten (Schlafmittel), was die gesundheitlichen Risiken weiter erhöht. Deshalb sind sowohl eine Überwachung des Gesundheitszustands als auch eine Beratung angezeigt, die speziell auf die Probleme eingehen, die durch die Nachtarbeit hervorgerufen werden. Fragen zu den individuellen Belastungen stehen im Mittelpunkt; die speziellen Bedingungen der Arbeit in der Nacht und ihren Einfluss auf die Wohn- und Familiensituation, auf die Freizeit und auf die Ernährung sollen erörtert werden.

Ziel ist es, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für die erhöhten Risiken zu sensibilisieren. Sie sollen ihr Verhalten den erhöhten Belastungen so anpassen, dass möglichst keine Gesundheitsprobleme auftreten.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit verrichten, haben Anspruch auf eine medizinische Untersuchung und Beratung. Obwohl diese Untersuchung und Beratung in den meisten Fällen nicht obligatorisch ist (s. Abs. 2), sollten sie dennoch in ihrem eigenen Interesse davon Gebrauch machen. Folglich müssen die Arbeitgeber die Möglichkeit zu einer medizinischen Untersuchung und Beratung in den vorgesehenen Intervallen anbieten.

### Absatz 2

Bei besonderen Formen der Nachtarbeit, wie zum Beispiel einer verlängerten Dauer der Nachtschicht (Art. 29 ArGV 1), bei Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit (Art. 30 ArGV 1) oder bei besonders gefährdeten Personengruppen (z.B. jugendliche Beschäftigte), besteht in der Regel gegenüber der normalen Nachtarbeit eine erhöhte Belastung und damit ein noch grösseres Risiko für die Gesundheit. Um diese Gesundheitsrisiken zu reduzieren, ist für solche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine medizinische Untersuchung



**Art. 17c**

**ArG**

**Wegleitung zum Arbeitsgesetz**  
III. Arbeits- und Ruhezeit  
2. Ruhezeit  
Art. 17c Medizinische Untersuchung und Beratung

und Beratung obligatorisch (Art. 45 ArGV 1). Eine regelmässige Überwachung des Gesundheitszustandes ist notwendig, weil sich gesundheitliche Störungen bei diesen Formen der Nachtarbeit häufiger und oft verzögert einstellen.

### **Absatz 3**

Die Kosten für die medizinische Basisuntersuchung, für die Beratung und für Folgeuntersuchungen trägt der Arbeitgeber. Die Kosten für spezielle Abklärungen oder Behandlungen sind dem zuständigen Krankenversicherer zu verrechnen. Näheres dazu in Artikel 43 ArGV 1.

Artikel 17d

## Untauglichkeit zur Nachtarbeit

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer, der aus gesundheitlichen Gründen zur Nachtarbeit untauglich erklärt wird, nach Möglichkeit zu einer ähnlichen Tagesarbeit zu versetzen, zu der er tauglich ist.

### Allgemeines

Der Schutz der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen kann so weit gehen, dass eine Beschäftigung in der Nacht aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr angezeigt ist oder verboten wird. Wenn eine gesundheitliche Beeinträchtigung den Einsatz in der Nacht nicht mehr erlaubt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Möglichkeit in eine ihnen angemessene Tagesarbeit zu versetzen. Eine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung, wenn keine ähnliche Tagesarbeit angeboten werden kann, besteht im Arbeitsgesetz nicht, allerdings darf sich der Arbeitgeber den Entscheid auch nicht zu einfach machen. Er muss unter Einbezug aller betrieblicher Möglichkeiten prüfen, ob eine Versetzung zu Tagesarbeit möglich ist. Die Konsequenzen aus einem Verbot für Nachtarbeit (möglicher Arbeitsverlust, Zuteilung einer anderen, ähnlichen Arbeit, mögliche Lohn einbussen, usw.) sind privatrechtlich zu regeln.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen, die zu einem Ausschluss von der Nachtarbeit führen, sind entweder direkte gesundheitliche Auswirkungen der Nachtarbeit (z.B. chronische Schlafstörungen, Verdauungsstörungen etc.) oder andere Erkrankungen. Solche gesundheitlichen Störungen können insbesondere nachts die Sicherheit und Leistungsbereitschaft der betroffenen Person bzw. ihrer Umgebung gefährden. Der Ausschluss ist in

jedem Fall eine ärztliche Entscheidung und bezieht die Arbeits- und individuelle Situation des Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin mit ein.

Zu unterscheiden sind in diesem Umfeld zwei Fälle:

Ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin erfährt im Rahmen ihres Anspruches auf medizinische Untersuchung und Beratung (Art. 17c Abs. 1 ArG), dass er bzw. sie für Nachtarbeit untauglich ist. Da der Arbeitgeber über dieses Ergebnis nicht automatisch informiert wird, ist es am Arbeitnehmer bzw. an der Arbeitnehmerin, den Untauglichkeitsbescheid dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Ohne diese Information kann der Arbeitgeber keine Versetzung zu einer ähnlichen Tagesarbeit prüfen und vornehmen. Informiert ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin den Arbeitgeber nicht, dann hat jener bzw. jene die Konsequenzen einer möglichen Verschlechterung des Gesundheitszustandes durch nachtarbeitsbedingte Faktoren zu tragen.

Müssen sich Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen obligatorisch medizinisch untersuchen und beraten lassen (Art. 17c Abs. 2 ArG), wird der Arbeitgeber durch den untersuchenden Arzt oder die untersuchende Ärztin über das Ergebnis orientiert (Art. 45 Abs. 3 ArGV 1). Bei Untauglichkeit ist die Versetzung ohne weiteres zu prüfen und vorzunehmen, wenn die betrieblichen Verhältnisse das erlauben.

Artikel 17e

## Weitere Massnahmen bei Nachtarbeit

<sup>1</sup> Soweit nach den Umständen erforderlich ist der Arbeitgeber, der regelmässig Arbeitnehmer in der Nacht beschäftigt, verpflichtet, weitere geeignete Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vorzusehen, namentlich im Hinblick auf die Sicherheit des Arbeitsweges, die Organisation des Transportes, die Ruhegelegenheiten und Verpflegungsmöglichkeiten sowie die Kinderbetreuung.

<sup>2</sup> Die Bewilligungsbehörden können die Arbeitszeitbewilligungen mit entsprechenden Auflagen verbinden.

### Absatz 1

Probleme ergeben sich nicht allein aus der Tatsache, dass nachts gearbeitet werden muss. Wegen der speziellen Schichtantritts- und Schichtendzeiten sowie infrastruktureller Gegebenheiten können zusätzliche Schwierigkeiten auftreten. Darum wird der Arbeitgeber verpflichtet, zusätzliche Massnahmen zu treffen, wenn diese erforderlich sind. Mindestens hat er zu überprüfen, ob ein entsprechendes Bedürfnis besteht.

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass der Arbeitsweg gefahrlos zurückgelegt werden kann. Für die Nachtstunden, in denen öffentliche Transportmittel nicht verkehren, sind geeignete Massnahmen zu treffen. Der Arbeitgeber muss sich vergewissern, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen z.B. ihr eigenes Verkehrsmittel benutzen oder in Fahrgemeinschaft mit anderen Personen den Arbeitsweg zurücklegen können. Besonderen Schutzanspruch geniessen Frauen auf ihrem Weg zur Arbeit.

Weiter hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass für die Pausen ein geeigneter Aufenthaltsraum zur Verfügung steht, in dem sich die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erholen können. Bei Bedarf sind geeignete Ruhegelegenheiten bereitzu-

stellen. Es müssen Einrichtungen vorhanden sein, die es erlauben, eine warme Mahlzeit zuzubereiten.

In Bezug auf die Kinderbetreuung wird verlangt, dass der Arbeitgeber auf geeignete Weise unterstützende Massnahmen trifft. Alleinerziehenden ist besonders beizustehen. Der Arbeitgeber kann selber geeignete Massnahmen organisieren oder solche vermitteln. Die Übernahme der Kosten ist privatrechtlich zu regeln.

Arbeitswissenschaftliche Untersuchungen zeigen auf, dass gerade diese Begleitmassnahmen für die Akzeptanz und das Befinden der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Nachtschichten von nicht zu unterschätzender Bedeutung sind.

### Absatz 2

Die Forderungen aus Absatz 1 sind in jedem Fall, auch bei bewilligungsfreier Nachtarbeit nach Verordnung 2, zu überprüfen und gegebenenfalls umzusetzen. Die Bewilligungsbehörden können solche Massnahmen präventiv anordnen und Bewilligungen mit entsprechenden Auflagen versehen.

Artikel 18

# Verbot der Sonntagsarbeit

<sup>1</sup> In der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt. Vorbehalten bleibt Artikel 19.

<sup>2</sup> Der in Absatz 1 festgelegte Zeitraum von 24 Stunden kann um höchstens eine Stunde vorgezogen oder verschoben werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt.

## Allgemeines

Im Zeitraum zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr gilt das Verbot der Sonntagsarbeit. In der Regel ist der Sonntag der wöchentliche Ruhetag. Für dessen Dauer ist auch Artikel 20 über den freien Sonntag mit zu berücksichtigen, so dass der wöchentliche Ruhetag insgesamt 35 Stunden umfasst, nämlich 24 Stunden Ruhetag und 11 Stunden tägliche Ruhezeit.

## Absatz 1

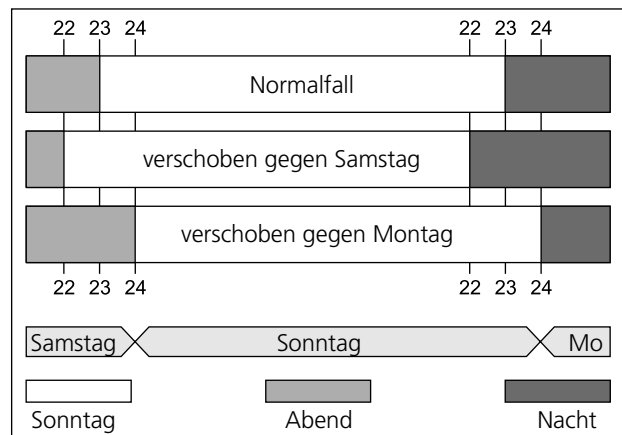
Das Verbot der Sonntagsarbeit erstreckt sich auf den Zeitraum von Samstag 23 Uhr bis Sonntag 23 Uhr. Ausnahmen sind zulässig unter den in Artikel 19 ArG genannten Voraussetzungen.

Das Verbot der Sonntagsarbeit ist sowohl aus Überlegungen des Gesundheitsschutzes als auch aus sozialer, kultureller und religiöser Sicht zu rechtfertigen. Nach längstens sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen garantiert der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag eine minimale Erholung. Aus sozialer Sicht ist der Sonntag wichtig, weil er der einzige Tag der Woche ist, an dem eine grosse Mehrheit der arbeitenden Bevölkerung die Gelegenheit hat, soziale Kontakte in der Familie, im Freundes- und Bekanntenkreis zu pflegen. Der

Sonntag ist auch aus religiösen und kulturellen Gründen in unserem Bewusstsein als Tag der Besinnung und Entspannung verankert.

## Absatz 2

Der Zeitraum für das Verbot der Sonntagsarbeit kann in Abstimmung auf die Nachtarbeit um eine Stunde vorverlegt oder verschoben werden. Dazu ist die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder deren Vertretung im Betrieb notwendig.



**Abbildung 018-1:** Lage des Sonntags;er kann gleich wie Tag und Abend um maximal eine Stunde vor- oder nachverschoben werden.

## Artikel 19

# Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit

- <sup>1</sup> Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit bedürfen der Bewilligung.
- <sup>2</sup> Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.
- <sup>3</sup> Vorübergehende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Dem Arbeitnehmer ist ein Lohnzuschlag von 50 Prozent zu bezahlen.
- <sup>4</sup> Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird vom Bundesamt, vorübergehende Sonntagsarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt.
- <sup>5</sup> Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht zu Sonntagsarbeit heranziehen.
- <sup>6</sup> Die Kantone können höchstens vier Sonntage pro Jahr bezeichnen, an denen Arbeitnehmer in Verkaufsgeschäften ohne Bewilligung beschäftigt werden dürfen.

## Allgemeines

Die Zulassung von Sonntagsarbeit ist mit grosser Zurückhaltung zu gewähren, und zwar noch restriktiver als Nachtarbeit. Der strengere Massstab für die Zulassung von Sonntagsarbeit ist unter anderem aus der Regelung des Lohnzuschlags ersichtlich: Vorübergehende Sonntagsarbeit ist mit 50% zusätzlichem Lohn zu entschädigen, dagegen vorübergehende Nachtarbeit – obschon aus gesundheitlicher Optik schädlicher – nur mit einem Lohnzuschlag von 25%.

## Absatz 1

Bewilligungspflichtig sind alle Tätigkeiten, die teilweise oder ganz am Sonntag ausgeübt werden. Sonntagsarbeit kann z.B. für eine Kapazitätserweiterung in der Produktion erst dann bewilligt werden, wenn die Kapazitäten während der Kalenderwoche auch tatsächlich ausgeschöpft werden.

Es geht somit nicht an, dass z.B. zu Gunsten eines freien Samstags Sonntagsarbeit geleistet werden soll. Spezialfälle wie Pikettdienste oder die Über-

prüfung von Anlagen aus sicherheitstechnischen Gründen usw. bleiben natürlich vorbehalten.

## Absatz 2

Wie bei der Nachtarbeit sind auch hier die Voraussetzungen der technischen oder wirtschaftlichen Unentbehrlichkeit vom Betrieb zu belegen. Es werden allerdings höhere Anforderungen als bei der Nachtarbeit an diese Voraussetzungen gestellt. Dies wirkt sich vor allem bei der wirtschaftlichen Unentbehrlichkeit bzw. beim besonderen Konsumbedürfnis aus.

## Absatz 3

Was als dringendes Bedürfnis gelten kann, ist in Artikel 27 Absatz 1 ArGV 1 umschrieben. Arbeitgeber haben Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die zu vorübergehenden Einsätzen an Sonntagen oder an gesetzlichen Feiertagen aufgeboten werden, einen Lohnzuschlag von 50% zu bezahlen, insgesamt also 150% Lohn. Dieser Lohnzuschlag ist zwingender Natur. Das bedeutet, dass

nicht nur Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Stundenlohn, sondern auch solche im Monatslohn entsprechend zu entschädigen sind. Dasselbe gilt ebenfalls für so genannte Kader, die nicht als Angestellte mit einer höheren leitenden Tätigkeit betrachtet werden können (Art. 9 ArGV 1).

## Absatz 4

Vgl. Kommentar zu Artikel 17 Absatz 5.

## Absatz 5

Vgl. Kommentar zu Artikel 17 Absatz 6.

## Absatz 6

Diese Bestimmung ist am 1. Juli 2008 in Kraft getreten. Damit wird den Kantonen die Möglichkeit gegeben, höchstens vier Sonntage zu bezeichnen, an welchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Verkaufsgeschäften bewilligungsfrei beschäftigt werden dürfen; die Kantone sind frei, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Zudem gilt unverändert der Vorbehalt kantonaler oder kommunaler Polizeivorschriften über die Sonntagsruhe und über die Öffnungszeiten von Detailhandelsbetrieben (Art. 71 Bst. c ArG). Somit kann der neue Absatz nur zum Tragen kommen, wenn die Ladenöffnungsvorschriften die Öffnung der Verkaufsgeschäfte zulassen.

Die Kompetenz, die vier Sonntage zu bezeichnen, wird ausdrücklich den Kantonen zugewiesen. Grundsätzlich sind die maximal vier Sonntage für das ganze Kantonsgebiet einheitlich oder allenfalls unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede zu bestimmen. Kommt jedoch ein Kanton in seiner Beurteilung zum Schluss, eine Delegation an die Gemeinden trage den kantonalen Gegebenheiten am besten Rechnung, so steht einer solchen Delegation aus Sicht des Bundesrechts nichts entgegen.

Es ist nicht zulässig, die Bezeichnung der Sonntage den einzelnen Geschäften zu überlassen.

Als Verkaufsgeschäfte gelten Betriebe des Detailhandels. Ausgeschlossen sind Dienstleistungsbetriebe wie Coiffeure, Banken, Reisebüros usw. In der Regel ist diese Bestimmung auf die in den kantonalen Ladenöffnungsgesetzen aufgeführten Detailhandelsbetriebe anwendbar.

Artikel 20

## Freier Sonntag und Ersatzruhe

- <sup>1</sup> Innert zweier Wochen muss wenigstens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit freigegeben werden. Vorbehalten bleibt Artikel 24.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer während der Ersatzruhe vorübergehend zur Arbeit heranziehen, soweit dies notwendig ist, um dem Verderb von Gütern vorzubeugen oder um Betriebsstörungen zu vermeiden oder zu beseitigen; doch ist die Ersatzruhe spätestens in der folgenden Woche zu gewähren.

### Absatz 1

Innert zweier Wochen muss mindestens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag freigegeben werden. Dieser muss mindestens 35 aufeinander folgende Stunden (Sonntag plus tägliche Ruhezeit) umfassen und gemäss Artikel 18 Absatz 1 ArG zwingend die Zeit von Samstag 23 Uhr bis Sonntag 23 Uhr einschliessen. Wie bei der Tages- und Abendarbeit kann mit Zustimmung der Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo keine solche besteht, mit Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen diese Zeitspanne bis um eine Stunde vor- oder nachverschoben werden.

Bei ununterbrochenem Betrieb ist der Vorbehalt in Artikel 24 ArG über Sonntagsarbeit zu beachten. Gemäss Praxis des SECO ist es möglich, Arbeitnehmende an maximal zwei aufeinander folgenden Sonntagen arbeiten zu lassen, unter der Bedingung, dass unmittelbar davor oder danach nacheinander zwei freie Sonntage gewährt werden.

### Absatz 2

Sonntagsarbeit bis zu fünf Stunden muss mit Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Dieser Ausgleich muss gemäss Artikel 21 Absatz 7 der Verordnung 1 innert 4 Wochen erfolgen. Wird Sonntagsarbeit von mehr als fünf Stunden geleistet, so ist zwingend während der laufenden oder nachfolgenden Arbeitswoche ein Ersatzruhetag zu gewähren, der mindestens 35 Stunden dauern und die Zeit von 6 bis 20 Uhr umfassen muss.

### Absatz 3

Vgl. Kommentar zu Artikel 26 ArGV 1 (Überzeitarbeit, Sonderfälle).

Artikel 20a

## Feiertage und religiöse Feiern

- <sup>1</sup> Der Bundesfeiertag ist den Sonntagen gleichgestellt. Die Kantone können höchstens acht weitere Feiertage im Jahr den Sonntagen gleichstellen und sie nach Kantonsteilen verschieden ansetzen.
- <sup>2</sup> Der Arbeitnehmer ist berechtigt, an andern als den von den Kantonen anerkannten religiösen Feiertagen die Arbeit auszusetzen. Er hat jedoch sein Vorhaben dem Arbeitgeber spätestens drei Tage im voraus anzuzeigen. Artikel 11 ist anwendbar.
- <sup>3</sup> Für den Besuch von religiösen Feiern muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch die erforderliche Zeit nach Möglichkeit freigeben.

### Absatz 1

Der Bundesfeiertag (1. August) ist der einzige eidgenössische Feiertag. Die Kantone können bis zu acht kantonale Feiertage den Sonntagen gleichstellen. Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen an Feiertagen, die den Sonntagen gleichgestellt sind, benötigen die dem Arbeitsgesetz unterstehenden Betriebe eine arbeitsgesetzliche Bewilligung für Sonntagsarbeit (Vorbehalt ArGV 2) und eventuell auch eine Polizeierlaubnis gemäss kantonalem Ruhetagsgesetz (Polizeivorschriften über die Sonntagsruhe).

Die Kantone können in ihren Ruhetagsgesetzen darüber hinaus beliebig viele Feiertage als öffentliche Ruhetage bezeichnen. Diese sind dann aber nicht den gesetzlichen Sonntagen gleichgestellt, sondern sie werden arbeitsgesetzlich als Werktag behandelt. Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen an diesen Feiertagen benötigen die Betriebe deshalb keine Bewilligung. Gewisse Arbeiten sind je nach kantonalen oder kommunalen Vorschriften über die Ruhetage oder die Ladenöffnungszeiten allerdings trotzdem bewilligungspflichtig. Sie benötigen eine kantonale Polizeierlaubnis. Dies ist meistens dann der Fall, wenn mit den Tätigkeiten Störungen wie Lärm, belästigende Gerüche, grosse Menschenansammlungen usw. verbunden sind.

Besteht ein kantonales oder kommunales Verbot für eine bestimmte Tätigkeit und wird keine Polizeierlaubnis erteilt, dann kann im Umfang des Verbotes auch eine allfällige arbeitsgesetzliche Bewilligung nicht ausgenützt werden, weil kantonales Polizeirecht vorbehalten bleibt (Art. 71 Bst. c ArG). Umgekehrt kann aber eine kantonale Polizeierlaubnis z.B. für das Offenhalten von Verkaufsgeschäften an Sonntagen nicht als solches die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen am Sonntag legitimieren. Diesbezüglich sind die Kriterien des Arbeitsgesetzes massgebend (Nachweis des dringenden Bedürfnisses oder der Unentbehrlichkeit).

### Absatz 2

Die kantonalen Feiertage stützen sich vorwiegend auf die christliche Tradition ab. Als Ausnahme gilt z.B. der 1. Mai, der in einigen Kantonen gesetzlicher Feiertag ist. Damit Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anderen Glaubens ihre religiösen Feiertage ebenfalls begehen können, wird ihnen das Recht eingeräumt, an anderen als an den von den Kantonen anerkannten Feiertagen frei zu nehmen. Der Arbeitgeber darf gemäss Art. 11 ArG einen entsprechenden Ausgleich der ausfallenden Arbeitszeit anordnen.



**Art. 20a**

**ArG**

**Wegleitung zum Arbeitsgesetz**

III. Arbeits- und Ruhezeit

2. Ruhezeit

Art. 20a Feiertage und religiöse Feiern

### **Absatz 3**

Wenn die Möglichkeit besteht, während eines ordentlichen Arbeitsunterbruchs religiöse Feiern zu besuchen, braucht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin nicht zusätzlich frei zu geben.

Artikel 21

## Wöchentlicher freier Halbtage

<sup>1</sup> Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist den Arbeitnehmern jede Woche ein freier Halbtage zu gewähren, mit Ausnahme der Wochen, in die ein arbeitsfreier Tag fällt.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber darf im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens vier Wochen zusammenhängend gewähren; die wöchentliche Höchst Arbeitszeit ist im Durchschnitt einzuhalten.

<sup>3</sup> Artikel 20 Absatz 3 ist sinngemäss anwendbar.

### Allgemeines

Der wöchentliche freie Halbtage soll den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die mehr als 5 Tage pro Woche beschäftigt sind, die erforderliche Zeit zur Erledigung persönlicher Angelegenheiten geben. Dieser freie Halbtage muss während der normalen Öffnungszeit von Dienstleistungsbetrieben (z.B. verschiedener Detailgeschäfte) bezogen werden können, also in der Zeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr.

### Absatz 1

Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als 5 Tage verteilt, so ist den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen jede Woche ein freier Halbtage zu gewähren. Der freie Halbtage gilt als gewährt, wenn er den Bestimmungen des Artikels 20 ArGV 1 entspricht.

Der wöchentliche freie Halbtage gilt auch als gewährt in Wochen mit einem arbeitsfreien Tag, beispielsweise einem Feiertage im Sinne von Artikel 20a Absatz 1 ArG.

Ausgleichstage für zusammengefasste wöchentliche freie Halbtage, Ersatzruhetage bei Sonntagsarbeit oder Ausgleichsruhezeiten bei Nachtarbeit gelten hingegen nicht als wöchentliche freie Halbtage.

### Absatz 2

Die wöchentlichen freien Halbtage dürfen im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für höchstens 4 Wochen zusammenhängend gewährt werden, so dass jede zweite Woche ein ganzer freier Tag zur Verfügung steht und die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt nicht mehr als 5½ Tage beträgt. Dies entspricht den Bestimmungen in Artikel 16 Absatz 2 ArGV 1. Wenn während 3 Wochen 6 Tage gearbeitet wird, so darf entsprechend den Bestimmungen in Artikel 22 ArGV 1 in der vierten Woche nur 4 Tage gearbeitet werden.

### Absatz 3

In Sonderfällen, die in Artikel 26 ArGV 1 und den entsprechenden Erläuterungen beschrieben werden, können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vorübergehend auch während des wöchentlichen freien Halbtags beschäftigt werden. Der freie Halbtage muss in diesem Fall spätestens innerhalb der folgenden 4 Wochen bezogen werden können.

Artikel 22

## Verbot der Abgeltung der Ruhezeit

Soweit das Gesetz Ruhezeiten vorschreibt, dürfen diese nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden, ausser bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### Allgemeines

Eine Abgeltung von gesetzlichen Ruhezeiten durch Geld oder andere Vergünstigungen während des Arbeitsverhältnisses ist verboten, da eine solche den Zweck der Ruhezeiten verfremden würde. Der Grund dafür liegt in der Einsicht, dass die Gesundheit eines Menschen allein durch ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeits- und Ruhezeit erhalten werden kann. Dieser Grundsatz findet sich übrigens auch in Artikel 329d Absatz 2 des Obligationenrechts über die Auszahlung von Ferien. Unter dem Begriff Gesetz sind in diesem Zusam-

menhang auch die Verordnungen 1 und 2 zu verstehen, die gestützt auf die entsprechenden gesetzlichen Delegationsnormen abweichende oder zusätzliche Ruhezeiten enthalten können. Zu den Ruhezeiten gehören auch die Ausgleichsruhezeiten, z.B. der Zeitzuschlag, Vor- oder Nachholzeiten, zwingender Freizeitausgleich für Überzeitarbeit in Sonderfällen usw.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können nicht bezogene Ruhezeiten ausbezahlt werden. Dabei sind die Bemessungskriterien nach Artikel 33 ArGV 1 sinngemäss anzuwenden.

## Artikel 24

# Ununterbrochener Betrieb

- <sup>1</sup> Der ununterbrochene Betrieb bedarf der Bewilligung.
- <sup>2</sup> Dauernder oder wiederkehrender ununterbrochener Betrieb wird bewilligt, sofern er aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.
- <sup>3</sup> Vorübergehender ununterbrochener Betrieb wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.
- <sup>4</sup> Dauernder oder wiederkehrender ununterbrochener Betrieb wird vom Bundesamt, vorübergehender ununterbrochener Betrieb von der kantonalen Behörde bewilligt.
- <sup>5</sup> Durch Verordnung wird bestimmt, unter welchen zusätzlichen Voraussetzungen und wie weit bei ununterbrochenem Betrieb die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit verlängert und die Ruhezeit anders verteilt werden kann. Dabei darf in der Regel die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von 16 Wochen nicht überschritten werden.
- <sup>6</sup> Im übrigen sind auf den ununterbrochenen Betrieb die Vorschriften über die Nacht- und Sonntagsarbeit anwendbar.

## Allgemeines

Der ununterbrochene Betrieb ist eine Arbeitsorganisation, die durch ein mehrschichtiges Arbeitszeitsystem – bestehend in der Regel aus mindestens 4 Schichtgruppen – gekennzeichnet ist, für das spezielle Regeln zur Anwendung gelangen. Aus der Sicht des Betriebes handelt es sich um ein Arbeitszeitsystem, das während 24 Stunden und an sieben Tagen der Woche aufrechterhalten wird, wobei die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen grundsätzlich alle Schichten eines Schichtzyklus (von der Früh- zur Spät- und dann zur Nachtschicht) durchlaufen. Dieses Arbeitszeitsystem deckt somit den ganzen Tag, die ganze Nacht und auch den Sonntag ab. Der ununterbrochene Betrieb ist aufgrund seines speziellen Charakters für die Arbeitsorganisation von der Kalenderwoche abgekoppelt, allerdings nicht für die Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit.

Zu unterscheiden vom hier beschriebenen ununterbrochenen Betrieb ist der «zusammengesetzte»

ununterbrochene Betrieb. Dabei handelt es sich zwar aus der Sicht des Betriebes um einen Durchlaufbetrieb; aus der Sicht der Arbeitnehmer/-innen dagegen fehlt das Element der Teilnahme an allen Schichten in gleicher Weise. Es handelt sich dabei vielmehr um ein kombiniertes Arbeitszeit- bzw. Schichtarbeitssystem, in dem einzelne Arbeitnehmer nur in bestimmten Schichten oder an einzelnen Tagen (z.B. bloss über das Wochenende) zum Einsatz gelangen. Für diese Form des ununterbrochenen Betriebes gelten andere Regeln (Art. 39 ArGV 1) als nachfolgend dargestellt.

## Absatz 1

Da der ununterbrochene Betrieb Nacht- und Sonntagsarbeit beinhaltet und zusätzlich eine komplexe Schichtarbeitsorganisation darstellt mit z.T. unregelmässigen Schichtfolgen, verlängerten wöchentlichen Arbeitszeiten und langen Schichtzyklen, bedarf es für diese Arbeitszeitform einer Bewilligung.

## Absatz 2

Dauernder ununterbrochener und wiederkehrend ununterbrochener Betrieb kann nur eingeführt werden, wenn die Voraussetzungen der technischen und/oder wirtschaftlichen Unentbehrlichkeit nachgewiesen sind (Art. 28 ArGV 1 und Anhang zur Verordnung 1). Die Gründe für den ununterbrochenen Betrieb müssen nachweislich in der Natur des Betriebs, der betreffenden Tätigkeit, dem Produktionsprozess, dem Produkt oder dem Markt, für den dieses bestimmt ist, liegen.

## Absatz 3

Der Begriff «vorübergehend» enthält selbstverständlich eine Zeitbegrenzung und wird bei Situationen von kurzer Dauer angewendet. Da für den ununterbrochenen Betrieb mindestens vier Schichtgruppen zum Einsatz gelangen, muss die betriebliche Situation derart sein, dass ein durchgehender 24-Stunden-Betrieb für mindestens vier Wochen aufrechterhalten werden kann. Wenn dem nicht so ist, besteht keine Notwendigkeit für einen vorübergehenden ununterbrochenen Betrieb. Es ist dann zu prüfen, ob ein Dreischichtbetrieb mit zusätzlicher Sonntagsarbeit kombiniert werden kann. Für Abgrenzungsfragen gibt Artikel 40 ArGV 1 Auskunft.

Die Beurteilung des dringenden Bedürfnisses erfolgt vorwiegend auf Grund der folgenden drei Fragen:

- Hat die Verweigerung der Bewilligung für den Betrieb schwer wiegende wirtschaftliche Konsequenzen?
- Kann die Arbeit nur im ununterbrochenen Betrieb ausgeführt werden?
- Hat der Betrieb genügend Personal, um den Vier-schichtenbetrieb einzuführen?

Das dringende Bedürfnis ist in Ergänzung zu Artikel 27 ArGV 1 in folgenden Fällen als nachgewiesen zu betrachten:

- Aufholen eines Produktionsrückstandes, beispielsweise wegen einer Maschinenpanne, eines Unterbruchs in der Energiezufuhr, eines vorübergehenden Mangels an Rohstoffen oder Halbfabrikaten, Einhaltung von zwingenden Lieferterminen mit Strafklausel oder Androhung einer Beststellungsannullierung.
- Durchführung eines aussergewöhnlichen Anlasses (z.B. Ausstellungen mit Messecharakter).

## Absatz 4

Für alle Betriebe, industrielle und nicht industrielle, ist für dauernden oder wiederkehrenden ununterbrochenen Betrieb eine Arbeitszeitbewilligung des Bundesamtes notwendig.

Für vorübergehenden ununterbrochenen Betrieb ist für alle Betriebe, industrielle und nicht industrielle, eine Arbeitszeitbewilligung der kantonalen Behörde notwendig.

## Absatz 5

Wie eingangs erläutert, bedarf es aufgrund der speziellen Arbeitsorganisation des ununterbrochenen Betriebes im Vergleich zur Nacht- und Sonntagsarbeit weitergehender Regelungen, um dieses Betriebssystem verwirklichen zu können. So können im Rahmen der Verordnung 1 vor allem die Grenzen für die tägliche und die wöchentliche Höchstarbeitszeit und auch die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten anders festgelegt und verteilt werden. Dabei darf in der Regel die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die auf 45 Stunden für industrielle und 50 Stunden für die übrigen Betriebe beschränkt ist, im Mittel über einen Zeitraum von 16 Wochen nicht überschritten werden.

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

III. Arbeits- und Ruhezeit  
3. Ununterbrochener Betrieb  
Art. 24 Ununterbrochener Betrieb

ArG

Art. 24

### Absatz 6

Auf den ununterbrochenen Betrieb sind ferner ebenfalls die Bestimmungen über Nacht- und Sonntagsarbeit anwendbar, beispielsweise in folgenden Bereichen:

- Dauer der Pausen
- obligatorische Lohn- oder Zeitzuschläge
- medizinische Untersuchung und Beratung
- weitere Massnahmen im Bereich Transport, warme Mahlzeiten, Unterstützung bei Familienpflichten usw.
- Schichtwechsel und Reihenfolge des Schichtwechsels
- Verbot, Ruhezeiten durch andere Leistungen zu ersetzen.

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

III. Arbeits- und Ruhezeit  
4. Weitere Vorschriften  
Art. 25 Schichtenwechsel

ArG

Art. 25

Artikel 25

# Schichtenwechsel

- <sup>1</sup> Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass der einzelne Arbeitnehmer nicht länger als während sechs aufeinander folgenden Wochen die gleiche Schicht zu leisten hat.
- <sup>2</sup> Bei zweischichtiger Arbeit am Tag und am Abend muss der Arbeitnehmer an beiden Schichten und bei Nachtarbeit an der Tages- und Nachtarbeit gleichmässig Anteil haben.
- <sup>3</sup> Wenn die betroffenen Arbeitnehmer einverstanden sind und die durch Verordnung festzulegenden Bedingungen und Auflagen eingehalten werden, kann die Dauer von sechs Wochen verlängert, oder aber es kann auf den Wechsel ganz verzichtet werden.

## Absatz 1

Aus gesundheitlichen Gründen sind bei der Schichtplangestaltung zyklische Wechsel der Schichten anzustreben (z.B. Ablösung zwischen Früh-, Spät- und Nachtschichten). Solche regelmässigen Wechsel schützen vor chronischer Überbeanspruchung durch ständig gleiche ungünstige Schichtzeiten und erleichtern insbesondere soziale Kontakte und die Einhaltung gesellschaftlicher Verpflichtungen. In der Regel werden die Schichten wöchentlich oder alle zwei Wochen gewechselt.

## Absatz 2

Grundsätzlich ist bei Schichtsystemen auf ausgeglichene Anteile der verschiedenen Schichten zu achten.

Bei zweischichtiger Tages- und Abendarbeit müssen die Anteile an beiden Schichten gleich sein. Bei dreischichtiger Arbeit oder im ununterbrochenen Betrieb sollen sich die Anzahl der Früh-, Spät- und Nachtschichten die Waage halten. Auf diese Weise lässt sich eine Begünstigung oder Benachteiligung infolge ungleicher Schichtanteile vermeiden. Ausserdem soll die Anzahl Schichten ohne

Nachtarbeit mindestens gleich gross sein wie die Anzahl Schichten mit Anteilen an Nachtarbeit. Dies gilt auch bei Arbeitszeitsystemen mit wechselnder Arbeit zwischen Tag oder Abend einerseits und Nacht andererseits, die nicht der Definition von Schichtarbeit in Artikel 34 ArGV 1 entsprechen. Bei dreischichtiger Arbeit wird für die Früh- und die Spätschicht ein Zeitraum von insgesamt höchstens 18 Stunden zwischen 5 Uhr und 24 Uhr mit einer Randstunde Nachtarbeit toleriert, wenn dadurch die Nachtschicht nicht mehr als 7 Stunden inkl. Pausen beträgt. Das Verhältnis von Schichten mit Nachtarbeit und ohne solche gilt in diesem Fall noch als ausgeglichen.

## Absatz 3

Wenn zwingende Gründe vorliegen, kann mit dem Einverständnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf die Vorschriften in Absatz 1 und 2 teilweise verzichtet werden. Der Verzicht auf den Wechsel muss jedoch kompensiert werden. Voraussetzungen und Bedingungen regeln die Artikel 30 und 35 ArGV 1.

Sicherheit und Gesundheitsschutz müssen auf jeden Fall gewährleistet sein (Art. 30 und 35 ArGV 1).

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

III. Arbeits- und Ruhezeit  
4. Weitere Vorschriften  
Art. 26 Weitere Schutzbestimmungen

ArG

Art. 26

Artikel 26

# Weitere Schutzbestimmungen

<sup>1</sup> Über die Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie über die Schichtarbeit und den ununterbrochenen Betrieb können zum Schutze der Arbeitnehmer durch Verordnung im Rahmen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit weitere Bestimmungen aufgestellt werden.

<sup>2</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit kann für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern durch Verordnung verkürzt werden, soweit dies zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.

## Absatz 1

Die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitsorganisation, die in den Artikeln 9 bis 24 des Arbeitsgesetzes formuliert sind, gelten als Rahmenvorschriften für den Arbeitnehmerschutz. Gewisse Formen der Arbeitsorganisation wie Nacht-, Sonntags- oder Schichtarbeit verlangen schärfere Schutzbestimmungen. Diese stützen sich auf den vorliegenden Artikel und sind festgehalten in Artikel 25 und 26 ArGV 1 zur Überzeitarbeit, Artikel 30 ArGV 1 zur Nachtarbeit ohne Wechsel, Artikel 32 ArGV 1 zu den Ausnahmen vom Zeitzuschlag für dauernd wiederkehrende Nachtarbeit, Artikel 34 ArGV 1 zur Schichtarbeit und Schichtwechsel, Artikel 39 ArGV 1 zum zusammengesetzten ununterbrochenen Betrieb.

## Absatz 2

Durch besondere Umstände können in gewissen, im Arbeitsgesetz nicht aufgeführten Betrieben oder Berufen gewisse Gefahren entstehen. Der vorliegende Absatz ermöglicht es, solchen Gefahren vorzubeugen, indem zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Arbeitszeit verkürzt werden kann. Eine solche Massnahme müsste für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eines Berufs oder für alle Unternehmen einer Branche gelten. Bis heute wurde von dieser Möglichkeit auf Verordnungsstufe indessen noch nicht Gebrauch gemacht.



## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

III. Arbeits- und Ruhezeit  
4. Weitere Vorschriften

Art. 27 Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern

ArG

Art. 27

### Artikel 27

## Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern

<sup>1</sup> Bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern können durch Verordnung ganz oder teilweise von den Vorschriften der Artikel 9–17a, 17b Absatz 1, 18–20, 21, 24, 25, 31 und 36 ausgenommen und entsprechenden Sonderbestimmungen unterstellt werden, soweit dies mit Rücksicht auf ihre besonderen Verhältnisse notwendig ist.

<sup>1bis</sup> Insbesondere werden kleingewerbliche Betriebe, für die Nacht- und Sonntagsarbeit betriebsnotwendig ist, von der Bewilligungspflicht ausgenommen.

<sup>1ter</sup> In Verkaufsstellen und Dienstleistungsbetrieben in Bahnhöfen, welche auf Grund des grossen Reiseverkehrs Zentren des öffentlichen Verkehrs sind, sowie in Flughäfen dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sonntags beschäftigt werden.

<sup>1quater</sup> Auf Autobahnraststätten und an Hauptverkehrswegen mit starkem Reiseverkehr dürfen in Tankstellenshops, deren Waren- und Dienstleistungsangebot in erster Linie auf die Bedürfnisse der Reisenden ausgerichtet ist, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sonntags und in der Nacht beschäftigt werden.

<sup>2</sup> Solche Sonderbestimmungen können insbesondere erlassen werden

- a. für Betriebe der Erziehung, des Unterrichts, der Fürsorge, der Krankenpflege, der ärztlichen Behandlung sowie für Apotheken;
- b. für Betriebe der Beherbergung, der Bewirtung und der Unterhaltung sowie für Betriebe, die der Versorgung des Gastgewerbes bei besonderen Anlässen dienen;
- c. für Betriebe, die den Bedürfnissen des Fremdenverkehrs oder der landwirtschaftlichen Bevölkerung dienen;
- d. für Betriebe, die der Versorgung mit leicht verderblichen Gütern dienen;
- e. für Betriebe, die der Verarbeitung landwirtschaftlicher Erzeugnisse dienen, sowie für Gartenbaubetriebe, die nicht unter Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e fallen;
- f. für Forstbetriebe;
- g. für Betriebe, die der Versorgung mit Elektrizität, Gas oder Wasser dienen;
- h. für Betriebe, die der Versorgung von Fahrzeugen mit Betriebsstoffen oder ihrer Instandhaltung und Instandstellung dienen;
- i. für Redaktionen von Zeitungen und Zeitschriften;
- k. für das Bodenpersonal der Luftfahrt;
- l. für Arbeitnehmer auf Bauplätzen und in Steinbrüchen, für welche wegen ihrer geographischen Lage oder wegen besonderer klimatischer oder technischer Verhältnisse eine besondere Ordnung der Arbeitszeit erforderlich ist;
- m. für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit in erheblichem Masse blosser Präsenzzeit ist oder deren Tätigkeit in erheblichem Masse Reisen oder eine häufige Verlegung des Arbeitsplatzes erfordert.

## Allgemeines

Art. 27 bildet die gesetzliche Grundlage für den Erlass der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz. Er sieht die Möglichkeit von Ausnahmebestimmungen für Branchen oder Gruppen von Arbeitnehmern vor, für die der gesetzliche Arbeitszeitrahmen nachweislich zu eng ist, wie etwa für die Krankenhäuser, die Gastronomie oder die Freizeitbranchen, deren Betriebszeiten auch abends, nachts oder sonntags besondere Verhältnisse oder Schwerpunkte aufweisen. Sonderbestimmungen sind nur zu erlassen, wenn und soweit dies mit Rücksicht auf die besondere Situation einer Branche unumgänglich ist. Damit ist auch gesagt, dass die Verordnung 2 nicht auf Einzelfälle zugeschnitten ist, sondern auf berufsgruppen- oder branchenspezifische Bedürfnisse. Einzelfällen ist auf dem Bewilligungsweg im Rahmen des Gesetzes und der Verordnung 1 gerecht zu werden. Abweichungen im Sinne von Art. 27 sind im Weiteren nur bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten vorgesehen. Soweit eine Abweichung in der Verordnung 2 nicht ausdrücklich vorgesehen ist, sind die Arbeitszeitsvorschriften des Gesetzes und der Verordnung 1 zwingend anwendbar. Schliesslich ist zu beachten, dass die übrigen Schutzmassnahmen des Gesetzes und der Verordnung 1 (Gesundheitsschutz, Mutterschaftsschutz, Mitwirkungsrechte usw.) auch bei den unter die Verordnung 2 fallenden Betriebe voll zur Anwendung kommen. Eine Ausnahme bildet die Befreiung von der Bewilligungspflicht für kleingewerbliche Betriebe im Sinne von Art. 27 Absatz 1<sup>bis</sup> (siehe unten).

### Absatz 1

Absatz 1 nennt im Sinne einer abschliessenden Aufzählung jene Gesetzesartikel, von denen durch Verordnung abgewichen werden kann. Es sind dies: Art. 9 (wöchentliche Höchstarbeitszeit), Art. 10 (Grenzen der Tages- und Abendarbeit), Art. 11 (Ausgleich ausfallender Arbeitszeit, Art. 12 und 13 (Überzeitarbeit und Lohnzuschlag für Über-

zeitarbeit), Art. 15 (Dauer der Pausen), Art. 15a (tägliche Ruhezeit), Art. 16 und 18 (Verbot der Nacht- und der Sonntagsarbeit), Art. 17a (Höchstdauer der Nachtarbeit), Art. 17b und 19 (Lohnzuschlag für vorübergehende Nachtarbeit und vorübergehende Sonntagsarbeit), Art. 20 (freier Sonntag und Ersatzruhe), Art. 21 (wöchentlicher freier Halbtage), Art. 24 (Bewilligungspflicht für ununterbrochenen Betrieb), Art. 25 (Schichtenwechsel), Art. 36 (Pflichten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers gegenüber Angestellten mit Familienpflichten).

### Absatz 1<sup>bis</sup>

Dieser Absatz trägt der Tatsache Rechnung, dass ein kleingewerblicher Betrieb oft nicht über eine ausreichende Verwaltungsstruktur verfügt und die Bewilligungspflicht für Nacht- oder Sonntagsarbeit für ihn einen nicht unerheblichen administrativen Aufwand bedeutet. Kleingewerbliche Betriebe werden deshalb von der Bewilligungspflicht ausgenommen, allerdings nur soweit, als Nacht- und Sonntagsarbeit für sie betriebsnotwendig ist. Dabei kann es sich auch um Betriebe handeln, die als solche nicht zu einer Branche gehören, für die Sonderbestimmungen gemäss Verordnung 2 gelten. Die Begriffe kleingewerbliche Betriebe und Betriebsnotwendigkeit werden in Art. 2 der ArGV 2 definiert. Weitere Einzelheiten können den Erläuterungen zu diesem Artikel entnommen werden.

### Absatz 1<sup>ter</sup>

Gemäss diesem Absatz darf in Verkaufsstellen und Dienstleistungsbetrieben in Zentren des öffentlichen Verkehrs (Bahnhöfe mit grossem Reiseverkehr und hoher Umsteigekadenz) und Flughäfen sonntags Personal beschäftigt werden. Die Flughäfen werden zusammen mit den Bahnhöfen aufgeführt, da diese ebenso als Zentren des öffentlichen Verkehrs zu bezeichnen sind und ausserdem sowohl in Kloten als auch in Cointrin die Bahnhof- und Flughafenlokalitäten direkt ineinan-

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

III. Arbeits- und Ruhezeit

4. Weitere Vorschriften

Art. 27 Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern

ArG

Art. 27

der übergehen und deshalb kaum zu unterscheiden sind. In Artikel 26a Absatz 2 ArGV 2 werden die Kriterien für die Bezeichnung der Zentren des öffentlichen Verkehrs (Bahnhöfe) und Flughäfen festgehalten. Weiter werden darin die Sonderbestimmungen festgelegt, welche auf die Betriebe in Zentren des öffentlichen Verkehrs bzw. auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angewendet werden dürfen.

### Absatz 1<sup>quater</sup>

Gemäss dieser Bestimmung dürfen Tankstellen-shops auf Autobahnraststätten und an Hauptverkehrswegen mit starkem Reiseverkehr ihr Personal ohne behördliche Bewilligung am Sonntag und in der Nacht beschäftigen. Dazu müssen sie ein Waren- und Dienstleistungsangebot führen, das in erster Linie auf die Bedürfnisse der Reisenden ausgerichtet ist. Für weitere Ausführungen vgl. den Kommentar zu Art. 26 ArGV 2.

### Absatz 2

In diesem Absatz werden Betriebsarten und Gruppen von Arbeitnehmern aufgeführt, für die in der Verordnung 2 Sonderbestimmungen erlassen werden können. Es handelt sich um Branchen, bei denen besondere Verhältnisse, die eine Ausnahmebestimmung rechtfertigen, als gegeben angenommen werden. Diese Betriebe brauchen infolgedessen den Nachweis der Unentbehrlichkeit für Arbeiten ausserhalb der allgemeinen Grenzen des Arbeitsgesetzes nicht mehr zu erbringen. Sie können zum Beispiel Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nachts oder sonntags ohne behördliche Bewilligung beschäftigen, sofern dies im Rahmen der Bestimmungen der Verordnung 2 geschieht. Die Aufzählung von Betriebsarten und Gruppen von Arbeitnehmern ist nicht abschliessend. So kommen auch Betriebe in den Genuss von Sonderbestimmungen gemäss Verordnung 2, die in der Aufzählung nicht ausdrücklich erwähnt sind (Zoologische Gärten, Tiergärten, Spielbanken, Telefonzentralen, Banken usw.). Umgekehrt gibt es auch Betriebe oder Gruppen von Arbeitnehmern, die in der Aufzählung enthalten sind, für die sich aber in der Verordnung 2 keine entsprechenden Sonderbestimmungen finden (z.B. Arbeitnehmer gemäss Art. 27 Absatz 2, Buchstabe l und m).

Weitere Einzelheiten können dem Kommentar zur Verordnung 2 des Arbeitsgesetzes entnommen werden.

## Artikel 28

## Geringfügige Abweichungen

Die zuständige Behörde ist ermächtigt, in ihren Arbeitszeitbewilligungen ausnahmsweise geringfügige Abweichungen von den Vorschriften des Gesetzes oder einer Verordnung vorzusehen, soweit der Befolgung dieser Vorschriften ausserordentliche Schwierigkeiten entgegenstehen und das Einverständnis der Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betriebe vorliegt.

Der vorliegende Artikel erlaubt den Behörden einen gewissen Spielraum bei der Erteilung von Arbeitszeitbewilligungen. Die zuständige Behörde darf ihn nur mit aller Zurückhaltung und unter Berücksichtigung der Konsequenzen für den ordnungsgemässen Gesetzesvollzug anwenden. Die Frage, ob eine Abweichung von einer Vorschrift als geringfügig betrachtet werden kann, lässt sich nicht auf Grund einer abstrakten Formel beantworten. Vielmehr liegt die Antwort im Ermessen der zuständigen Bewilligungsbehörde. Massgebend ist neben dem Umfang der Abweichung (z.B. Verlängerung einer Arbeitszeit oder Verkürzung einer Ruhezeit) auch die Dauer, für die die Abweichung gewährt werden soll. Ausschlaggebend für die Einschätzung einer Abweichung ist jedoch, dass die «Substanz» des Schutzgedankens, der der betreffenden Vorschrift zu Grunde liegt, durch die Abweichung nicht verloren geht. Das folgende Beispiel zeigt, was unter geringfügigen Abweichungen verstanden werden kann.

**Beispiel:**

Ein Betrieb hat die betriebliche Tages- und Abendarbeit zwischen 6 Uhr und 23 Uhr festgelegt. In der Produktion wird in diesem Zeitraum zweischichtig gearbeitet. Neben Erwachsenen möchte der Arbeitgeber auch Jugendliche in diesem Betriebsteil beschäftigen und im Schichtbetrieb einsetzen. Der Arbeitgeber gelangt nun mit einem entsprechenden Gesuch an die zuständige Bewilligungsbehörde.

Nach Artikel 31 Absatz 2 ArG können Jugendliche über 16 Jahren höchstens bis 22 Uhr beschäftigt werden.

Wenn nun diese Jugendlichen nur bis 22 Uhr arbeiten, fehlen ihnen in den Wochen mit Spätschicht 5 Stunden der wöchentlichen Arbeitszeit. Da der Betrieb nur an 5 Tagen pro Woche produziert (Montag bis Freitag, 40-Stunden-Woche), würde er nach Ablehnung des Gesuchs keine Jugendlichen beschäftigen können. Für die Bewilligungsbehörde gilt es nun zu beurteilen, ob eine solche Abweichung als geringfügig betrachtet und der Einsatz von Jugendlichen bis 23 Uhr erlaubt werden kann. Für die Beurteilung wird berücksichtigt:

- Die vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden liegt 5 Stunden unter dem gesetzlich Möglichen.
- Die tägliche Arbeitszeit liegt mit 8 Stunden eine Stunde unter dem gesetzlich Möglichen.
- Die tägliche Ruhezeit wird eingehalten.

Wenn durch zusätzliche Auflagen die «Substanz» des Schutzgedankens erhalten bleibt, könnte in diesem Fall eine Bewilligung gestützt auf den vorliegenden Artikel erteilt werden. Die Auflagen würden wie folgt formuliert:

«Die Abweichung von Artikel 31 Absatz 2 ArG wird gestützt auf Artikel 28 ArG für Jugendliche bewilligt, sofern sie für den Weg von der Arbeit auf die Benützung des vom Betrieb organisierten Personaltransportes oder auf die Mitnahme im Wagen eines erwachsenen Schichtarbeitnehmers angewiesen sind oder zusammen mit einem Familienangehörigen in derselben Schicht arbeiten. Jugendliche, die keine dieser Voraussetzungen erfüllen, dürfen die Arbeit nicht nach 22 Uhr beenden.»

Artikel 29

## Allgemeine Vorschriften

- <sup>1</sup> Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer beider Geschlechter bis zum vollendeten 18. Altersjahr.
- <sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er hat namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betriebe bewahrt bleiben.
- <sup>3</sup> Die Verwendung Jugendlicher für bestimmte Arbeiten kann zum Schutze von Leben und Gesundheit oder zur Wahrung der Sittlichkeit durch Verordnung untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.
- <sup>4</sup> Bei der Einstellung eines Jugendlichen hat der Arbeitgeber einen Altersausweis zu verlangen. Durch Verordnung kann bestimmt werden, dass ausserdem ein ärztliches Zeugnis beizubringen ist.

### Allgemeines

Für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten strengere Schutzbestimmungen als für die übrigen Arbeitnehmenden. Ihr Alter, ihre Unerfahrenheit und ihre Entwicklung bedingen eine spezielle Rücksichtnahme im Arbeitsumfeld. Die Artikel 29 bis 32 des Arbeitsgesetzes beziehen sich direkt auf diese spezielle Kategorie von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Am 1. Januar 2008 ist zudem die neue Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) in Kraft getreten, welche die Jugendarbeit regelt.

#### Absatz 1

Als Jugendliche gelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum vollendeten 18. Altersjahr. Die Alterslimite entspricht somit der Volljährigkeit nach Zivilgesetzbuch.

#### Absatz 2

Dieser Absatz nimmt die allgemeine Verpflichtung des Arbeitgebers nach Artikel 6 ArG wieder auf, nämlich für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu sorgen. Er

geht jedoch noch weiter, indem er auf die spezielle Situation Jugendlicher hinweist und die Arbeitgeber verpflichtet, auf die Entwicklung der Betroffenen Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Ausserdem haben Arbeitgeber darauf zu achten, dass Jugendliche nicht überanstrengt werden. Diese Verpflichtungen gründen darin, dass Überbeanspruchungen bei der Arbeit sich im jugendlichen Alter stärker auswirken als im reifen Alter. Erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind weniger anfällig und können schädigenden Einflüssen besser entgegenwirken.

#### Absatz 3

Von der im vorliegenden Absatz vorgesehenen Möglichkeit wurde in den Verordnungen zum Arbeitsgesetz Gebrauch gemacht. Die Bestimmung ist eine der gesetzlichen Grundlagen der neuen Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5). Im Vergleich zu erwachsenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen fehlt Jugendlichen die Erfahrung und Sicherheit bei der Risikoeinschätzung. Darum dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden für Arbeiten, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet

werden, die Gesundheit, die Ausbildung und die Sicherheit der Jugendlichen sowie deren physische und psychische Entwicklung beeinträchtigen können (Art. 4 ArGV 5). Die ArGV 5 verbietet auch die Beschäftigung Jugendlicher in Betrieben, in denen sie mit Arbeitsbedingungen konfrontiert werden könnten, die nicht altersgemäss sind (vgl. Art. 5 und 6 ArGV 5).

### **Absatz 4**

Diese Bestimmung soll auf den altersspezifischen Arbeitnehmerschutz aufmerksam machen und dafür sorgen, dass die Arbeitgeber das Mindestalter bei der Anstellung von Jugendlichen berücksichtigen. Die Modalitäten in Zusammenhang mit dem Altersausweis werden in Artikel 74 ArGV 1 beschrieben. Die Urkunde gehört zu den Dokumenten, die der Arbeitgeber den Vollzugsbehörden zur Verfügung halten muss, und ist deshalb im Dossier des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin aufzubewahren.

Leisten jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nacharbeit, ist ein ärztliches Zeugnis erforderlich (Art. 12 Abs. 3 ArGV 5). Dieses wird auch verlangt bei der Anstellung von Jugendlichen unter 15 Jahren, die ihre obligatorische Schulpflicht bereits absolviert haben (Art. 9 ArGV 5). In der Verordnung sind keine weiteren Fälle aufgelistet, für die ein ärztliches Zeugnis zwingend ist. Es ist aber möglich, gewisse Arbeiten, die junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nur mit einem ärztlichen Zeugnis leisten können, spezifisch zu bezeichnen (Art. 18 ArGV 5). Von dieser Möglichkeit wurde aber bis jetzt noch nie Gebrauch gemacht. Die Kantone können heute schon weitergehende kantonale Vorschriften über das Vorweisen eines ärztlichen Zeugnisses oder einer ärztlichen Untersuchung erlassen; solche Bestimmungen bleiben ausdrücklich vorbehalten (Art. 18 Abs. 2 ArGV 5).

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

IV. Sonderschutzvorschriften  
1. Jugendliche Arbeitnehmer  
Art. 30 Mindestalter

ArG

Art. 30

Artikel 30

# Mindestalter

<sup>1</sup> Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben die Absätze 2 und 3.

<sup>2</sup> Durch Verordnung wird bestimmt, für welche Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern sowie unter welchen Voraussetzungen:

- a. Jugendliche im Alter von über 13 Jahren zu Botengängen und leichten Arbeiten herangezogen werden dürfen;
- b. Jugendliche im Alter von unter 15 Jahren bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen sowie in der Werbung beschäftigt werden dürfen.

<sup>3</sup> Die Kantone, in denen die Schulpflicht vor dem vollendeten 15. Altersjahr endigt, können durch Verordnung ermächtigt werden, für schulentlassene Jugendliche im Alter von mehr als 14 Jahren unter besonderen Voraussetzungen Ausnahmen zu bewilligen.

## Absatz 1

Der vorliegende Artikel regelt das Mindestalter für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Dabei wird insbesondere den internationalen Verpflichtungen der Schweiz Rechnung getragen, die u. a. das Übereinkommen Nr. 138 der internationalen Arbeitsorganisation über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung ratifiziert hat. Die Bestimmungen zum Mindestalter sind seit der letzten Revision des Arbeitsgesetzes auch auf gewisse Betriebe anwendbar, die nicht in den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes fallen (z.B. auf Betriebe in der Landwirtschaft, im Gartenbau, in der Fischerei und in Privathaushalten; vgl. Art. 2 Abs. 4 ArG).

## Absatz 2

Zwar dürfen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unter 15 Jahren nicht für eine dauernd wiederkehrende Arbeit beschäftigt werden, doch sind gewisse Ausnahmen - die in der Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) weiter konkretisiert werden - zugelassen.

## Absatz 3

Die Regelung trägt dem Umstand Rechnung, dass die obligatorische Schulzeit aus verschiedenen Gründen vor 15 Jahren enden kann. Die Einzelheiten werden auf Verordnungsstufe geregelt (vgl. Art. 9 ArGV 5).

## Artikel 31

# Arbeits- und Ruhezeit

- <sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf diejenige der andern im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer und, falls keine anderen Arbeitnehmer vorhanden sind, die ortsübliche Arbeitszeit nicht überschreiten und nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit sind allfällige Überzeitarbeit sowie obligatorischer Unterricht, so weit er in die Arbeitszeit fällt, anzurechnen.
- <sup>2</sup> Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen höchstens bis 20 Uhr und Jugendliche von mehr als 16 Jahren höchstens bis 22 Uhr beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen über die Beschäftigung Jugendlicher im Sinne von Artikel 30 Absatz 2.
- <sup>3</sup> Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr zu Überzeitarbeit nicht eingesetzt werden.
- <sup>4</sup> Der Arbeitgeber darf Jugendliche während der Nacht und an Sonntagen nicht beschäftigen. Ausnahmen können, insbesondere im Interesse der beruflichen Ausbildung sowie für die Beschäftigung Jugendlicher im Sinne von Artikel 30 Absatz 2, durch Verordnung vorgesehen werden.

## Vorbemerkung

Die Arbeits- und Ruhezeiten für Jugendliche richten sich nach dem Gesetz und den Bestimmungen der Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5). Nicht zur Anwendung gelangt die Verordnung 2, da sie ausschliesslich auf erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ausgerichtet ist. Allfällige Abweichungen im Sinne von Sonderbestimmungen sind in der ArGV 5 geregelt.

## Absatz 1

Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen ist auf neun Stunden begrenzt. Werden im Betrieb die erwachsenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen weniger lang eingesetzt oder ist die ortsübliche Arbeitszeit tiefer als neun Stunden, dürfen auch die Jugendlichen nicht über diese Dauer hinaus zu Arbeiten herangezogen werden. Die wöchentliche Höstarbeitszeit beträgt wie für die Erwachsenen grundsätzlich 45 bzw. 50 Stunden pro Woche. Überzeitarbeit und Ausbildungszeit im Rahmen der obligatorischen Unterrichtszeit sind der Ar-

beitszeit anzurechnen, soweit diese in die Arbeitszeit fallen.

## Absatz 2

Die Tagesarbeit der Jugendlichen darf höchstens in einem Zeitraum von 12 Stunden liegen; die Pausen sind darin inbegriffen, ebenso allfällige Überzeitarbeit und Ausgleich ausfallender Arbeitszeit. Die Arbeit darf frühestens mit Anbruch des Tages nach Artikel 10 ArG, also zwischen 5 Uhr und 7 Uhr, je nach Tagesdefinition des Betriebes, beginnen. Am Abend ist die Arbeit für Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr spätestens um 20 Uhr zu beenden; ältere Jugendliche dürfen längstens bis um 22 Uhr eingesetzt werden. Für den Einsatz der Jugendlichen zwischen 20 Uhr und 22 Uhr bedarf es keiner Arbeitszeitbewilligung; allerdings sind die Jugendlichen, ihre gesetzlichen Vertreter und die zuständige Berufsbildungsbehörde anzuhören, sofern diese nicht ohnehin gestützt auf die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes eine Genehmigung erteilen muss.



Für Jugendliche, die bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen beschäftigt werden, kann ausnahmsweise von der Arbeitszeitbeschränkung abgewichen werden. Die Einzelheiten dazu sind in der Jugendarbeitsschutzverordnung geregelt.

Aus der Festlegung der Tagesarbeit ergibt sich für die Jugendlichen eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden.

### **Absatz 3**

Überzeitarbeit ist erst für Jugendliche zulässig, die das 16. Altersjahr vollendet haben. Die Einzelheiten sind in Artikel 17 ArGV 5 geregelt.

### **Absatz 4**

Nacht- und Sonntagsarbeit sind grundsätzlich verboten. Ausnahmen sind nur unter klaren, gesetzlich festgehaltenen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen zulässig. Für die Ausnahmen sei auf die Artikel 12 - 15 ArGV 5 verwiesen.

## Artikel 32

# Besondere Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

<sup>1</sup> Erkrankt der Jugendliche, erleidet er einen Unfall oder erweist er sich als gesundheitlich oder sittlich gefährdet, so ist der Inhaber der elterlichen Sorge oder der Vormund zu benachrichtigen. Bis zum Eintreffen ihrer Weisungen hat der Arbeitgeber die gebotenen Massnahmen zu treffen.

<sup>2</sup> Lebt der Jugendliche in der Hausgemeinschaft des Arbeitgebers, so hat dieser für eine ausreichende und dem Alter entsprechende Verpflegung sowie für gesundheitlich und sittlich einwandfreie Unterkunft zu sorgen.

## Absatz 1

Neben den allgemeinen Fürsorgepflichten, wie sie in Artikel 29 des Gesetzes umschrieben sind, auferlegt das Gesetz dem Arbeitgeber noch besondere Fürsorgepflichten. Eine verstärkte Bedeutung erlangen diese, wenn der oder die Jugendliche in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber lebt. Zur Hausgemeinschaft gehören auch Lehrlingsheime und ähnliche Einrichtungen, sofern sie zum Betrieb gehören oder von diesem hauptsächlich finanziert werden.

Die besonderen Fürsorgepflichten sind im Gegensatz zu den allgemeinen Fürsorgepflichten bis zum Erreichen des Mündigkeitsalters von 18 Jahren wahrzunehmen. Sie bestehen hauptsächlich darin, die Eltern oder die Vormundschaftsbehörde über bestimmte Ereignisse zu informieren und gebotene Massnahmen zu treffen, bis sie selber die Verantwortung übernehmen können. Die Benachrichtigungspflicht erstreckt sich auf Unfälle, Krankheiten, andere gesundheitliche Probleme (auch psychischer Natur), oder bei Anzeichen dafür, dass der oder die Jugendliche sittlich gefährdet sein könnte. Der Begriff der gefährdeten Sittlichkeit ist zwar vielschichtig und unterliegt dauerndem Wandel, grundsätzlich gehört aber alles dazu, was die persönliche Integrität in körperlicher und seelischer Hinsicht gefährdet und als nicht altersgerecht zu beurteilen ist. Solche Gefährdungen müssen den Eltern und bei Straftat-

beständen auch der Strafverfolgungsbehörde gemeldet werden, damit angemessene Massnahmen eingeleitet werden können. Bis zum Eintreffen dieser Anweisungen hat der Arbeitgeber sichernde Massnahmen zu treffen. Diese besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beschränkt sich nicht auf das Betriebsgelände; besonders bei Hausgemeinschaft erstreckt sie sich auch auf das Verhalten ausserhalb des Betriebs, z.B. in der Freizeit. Lebt der oder die Jugendliche dagegen bei den Eltern, dann ist der Arbeitgeber an sich von der ausserbetrieblichen Betreuung entbunden, soweit ein Vorfall oder eine Gefährdung nicht mit dem Betrieb in Zusammenhang steht. Gibt es hingegen Hinweise auf eine sittliche Gefährdung, die den Eltern oder dem Vormund auf Grund der Umstände nicht bekannt sein können, dann besteht von Seiten des Arbeitgebers trotzdem eine Informationspflicht.

## Absatz 2

Der Arbeitgeber hat für eine ausreichende und dem Alter entsprechende Verpflegung der Jugendlichen zu sorgen, wenn diese in Hausgemeinschaft mit ihm leben. Das gilt natürlich auch für Lehrlingsheime des Betriebs. Massgebendes Kriterium für das Bestehen einer Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber ist der Umstand, dass sich der oder die Jugendliche der Autorität des Ar-

**Art. 32**

**ArG**

**Wegleitung zum Arbeitsgesetz**

IV. Sonderschutzvorschriften

1. Jugendliche Arbeitnehmer

Art. 32 Besondere Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

beitgebers oder der Hausordnung des Betriebs in Heimen unterziehen muss.

Die Unterkunft darf die Gesundheit der Jugendlichen nicht gefährden. Sie muss demnach sicherheitstechnischen, bau- und materialhygienischen Anforderungen genügen. Es wäre somit unzuläs-

sig, einen Lehrling in einer Schlafkammer ohne Tageslicht oder ohne Heizung unterzubringen.

Die Unterkunft muss weiter frei von sittlich negativen Einflüssen sein. Es ist z.B. nicht statthaft, dass Lehrlinge des Gastgewerbes im Zimmer eines Stundenhotels untergebracht werden.

## Artikel 35

# Gesundheitsschutz bei Mutterschaft

- <sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.
- <sup>2</sup> Durch Verordnung kann die Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter für beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.
- <sup>3</sup> Schwangere Frauen und stillende Mütter, die aufgrund der Vorschriften von Absatz 2 bestimmte Arbeiten nicht verrichten können, haben Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen der Arbeitgeber keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen kann.

## Absatz 1

Schwangere und stillende Frauen sind am Arbeitsplatz besonderen Risiken für ihre Gesundheit und die ihres Kindes ausgesetzt. Aus diesem Grund sind Massnahmen zu treffen, um diese Arbeitnehmerinnen vor übermässigen Anstrengungen und gesundheitlichen Schäden zu schützen.

Der Zeitraum von Schwangerschaft, Mutterschaft und Stilltätigkeit ist grundsätzlich mit ausserordentlichen Belastungen der Frau verbunden. Daher sind die Arbeitsbedingungen so zu gestalten oder anzupassen, dass gesundheitliche Schäden vermieden werden können.

## Absatz 2

Werden Frauen mit beschwerlichen oder gefährlichen Arbeiten beschäftigt, so können ihnen diese Tätigkeiten während der Schwangerschaft oder Stillzeit verboten werden. Sind aber beson-

dere Massnahmen zum Schutz ihrer Gesundheit und der ihres Kindes getroffen worden, so kann auf ein Beschäftigungsverbot verzichtet werden. Die Vorgehensweise bei der Ermittlung von Risiken, die zu Beschäftigungsbeschränkungen für schwangere und stillende Frauen führen können, ist in Artikel 62 ArGV 1 näher umschrieben.

## Absatz 3

Schwangeren und stillenden Frauen, die nach Absatz 2 an ihrem angestammten Arbeitsplatz nicht mehr beschäftigt werden dürfen, soll nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit ohne solche Risiken angeboten werden. Zur Gleichwertigkeit von Ersatzarbeit wird auf den Kommentar zu Artikel 35b, Absatz 1 ArG verwiesen.

Kann eine gleichwertige Ersatzarbeit nicht angeboten werden, so haben die Arbeitnehmerinnen während der Zeit des Beschäftigungsverbots Anspruch auf 80% des Lohnes ihrer üblichen Arbeit.

Artikel 35a

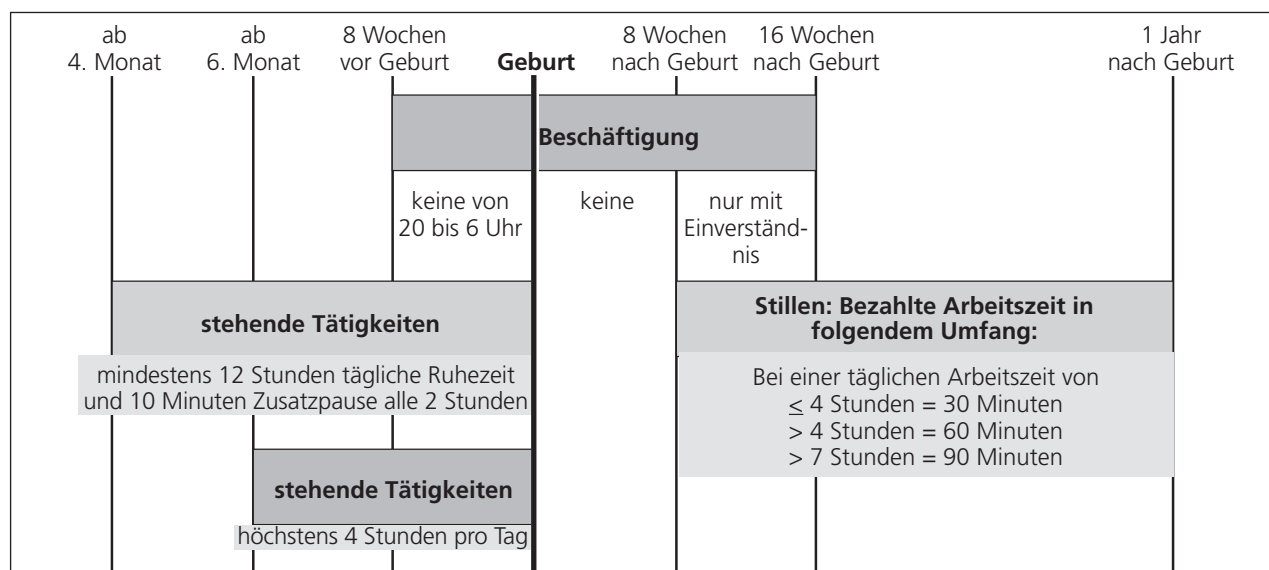
## Beschäftigung bei Mutterschaft

- <sup>1</sup> Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- <sup>2</sup> Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.
- <sup>3</sup> Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- <sup>4</sup> Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

### Allgemeines

Schwangerschaft, Niederkunft und die Wochen danach sind Abschnitte im Leben einer Frau, die besondere Risiken für ihre Gesundheit bergen und darum auch einen besonderen Schutz verlangen. Besonders belastend ist die unmittelbare Zeit nach der Geburt. Die Mutter erholt sich von den körperlichen Umstellungen der Schwangerschaft und muss gleichzeitig ihrem Kind ganz besondere Zuwendung zukommen lassen.

Nach der Geburt wird ihr Körper mehrere Wochen benötigen, um wieder einen ersten Gleichgewichtszustand zu finden. Dies ist auch eine Zeit, die für die Mutter sehr ermüdend ist. Das Kind hat sich noch nicht dem Rhythmus seiner Umgebung angepasst und verlangt auch während der Schlafperiode in der Nacht immer wieder nach der Mutter, sei es, weil es ernährt werden muss, oder einfach, weil es weint. Solche Schlafstörungen während der Nacht erlauben es der Mutter nicht, sich so weit zu erholen, dass sie neben der Sorge



**Abbildung 035a-1:** Zeitlich befristete Beschäftigungseinschränkungen bei Mutterschaft, Anrechnung der für das Stillen benötigten Zeit (Art. 60 ArGV 1) und Beschäftigungserleichterung bei stehender Arbeitsweise (Art.61 ArGV 1)

für das Kind und den einfachsten Verrichtungen für Haushalt und Familie schon weitere Aufgaben übernehmen kann.

## Absatz 1

Weil die Arbeit für schwangere und stillende Frauen beschwerlich ist, dürfen sie grundsätzlich nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

## Absatz 2

Wird einer schwangeren oder stillenden Frau trotz allfälliger Massnahmen und besonderer Rücksichtnahme die Arbeit zu beschwerlich oder fühlt sie sich gesundheitlich nicht wohl, so darf sie der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit jederzeit verlassen. Sie hat dies dem Arbeitgeber aber vorgängig mitzuteilen.

Müttern ist die nötige Zeit zum Stillen freizugeben (Art. 60 ArGV 1). Ihre Arbeitsverpflichtung darf sie nicht daran hindern, ihr Kind nach Wunsch zu stillen.

## Absatz 3

Nach der Niederkunft besteht für die Frau ein Beschäftigungsverbot von 8 Wochen. Weitere 8 Wochen darf die Frau nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Diese Regelung soll einerseits die körperliche Umstellung und Rückbildung nach der Geburt erleichtern und andererseits die Frühentwicklung des Kindes durch vermehrte Zuwendung unterstützen.

Bleibt eine schwangere oder stillende Frau aus den in den Absätzen 1–3 beschriebenen Gründen der Arbeit fern, hat sie gestützt auf das Arbeitsgesetz keinen Lohnanspruch, ausser es handelt sich um Stillzeit, die in dem gemäss Artikel 60 Absatz 2 ArGV 1 vorgesehenen Umfang entlohnt werden muss. Vorbehalten bleiben zudem vertragsrechtliche Ansprüche oder solche, die sich aus der analogen Anwendung eines öffentlich-rechtlichen Erlasses ergeben. Ein Lohnanspruch besteht nur im Zusammenhang mit dem Verbot von beschwerlichen oder gefährlichen Arbeiten (Art. 35 ArG) oder wenn für sonst übliche Nachtarbeit keine Ersatzarbeit angeboten werden kann (Art. 35b ArG).

In Bezug auf die Lohnzahlung, siehe auch die neuen Bestimmungen über die Mutterschaft im Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft, SR 834.1.

## Absatz 4

Im Zeitraum von 8 Wochen vor der Niederkunft ist eine Beschäftigung nach 20 Uhr und vor 6 Uhr (Abend- bzw. Nachtarbeit) nicht zulässig. Diese Beschäftigungsgrenzen sind fix und ändern sich nicht bei Verschiebung der betrieblichen Tages- und Abendarbeitszeit gemäss Artikel 10 des Gesetzes. Diese Regelung soll der Frau in der letzten Zeit vor der Geburt eine angemessene Ruhezeit während der Nacht ermöglichen und dadurch eine ausreichende Erholung von der Arbeit sicherstellen.

Die Entschädigungsansprüche für das Arbeitsverbot am Abend und in der Nacht richten sich nach Artikel 35b ArG.

Artikel 35b

## Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.

<sup>2</sup> Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 fest gelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.

### Absatz 1

Das Risiko einer gesundheitlichen Gefährdung von Mutter und Kind nimmt bei Arbeiten zu, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr ausgeübt werden. Aus diesem Grund sind weiter gehende Vorsichtsmassnahmen als bei Tagesarbeit angezeigt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den von Abend- und Nachtarbeit betroffenen schwangeren Frauen eine Versetzung zu einer gleichwertigen Tagesarbeit in seinem Betrieb anzubieten. Möchte die betroffene Frau versetzt werden, dann ist diesem Wunsch zu entsprechen. Dieses Anrecht geniesst sie für die Zeit ab Kenntnis der Schwangerschaft bis zur 8. Woche vor der Niederkunft und ab Ende der 8. Woche bis zum Ende der 16. Woche nach der Niederkunft.

Gleichwertig ist eine Arbeit dann, wenn sie den vertraglichen Vereinbarungen in etwa entspricht. Sie hat den geistigen und fachlichen Anforderungen am üblichen Arbeitsplatz gerecht zu werden

und darf die betroffene Frau in ihrer besonderen Situation körperlich nicht übermässig belasten. Ausserdem soll der Lohn für die Ersatzarbeit dem für die sonst übliche Arbeit entsprechen. Nicht gleichwertig wäre eine Arbeit z.B. dann, wenn eine Frau anstelle einer verantwortungs- und anspruchsvollen Arbeit reine Hilfsarbeit zu verrichten hätte und dafür auch spürbar weniger Lohn erhalten würde.

### Absatz 2

Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, den Frauen gemäss Absatz 1 an Stelle einer Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 6 Uhr eine gleichwertige Arbeit tagsüber anzubieten, so haben die betroffenen Frauen Anspruch auf 80% ihres Lohns ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, jedoch samt einer angemessenen Vergütung für den ausfallenden Naturallohn.

## Artikel 36

# Arbeitnehmer mit Familienpflichten

- <sup>1</sup> Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen.
- <sup>2</sup> Diese Arbeitnehmer dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren.
- <sup>3</sup> Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Urlaub für die Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung zu gewähren; der Urlaub ist auf die für die Betreuung erforderliche Dauer begrenzt, beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis.
- <sup>4</sup> Ausser bei Kindern beträgt der Betreuungsurlaub höchstens zehn Tage pro Jahr.

## Allgemeines

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit auf die Familiensituation Rücksicht zu nehmen, gilt für alle Arbeitnehmenden mit Familienpflichten.

Werden die Familienpflichten gemeinsam getragen, so wird in der Regel diejenige Person die besondere Rücksichtnahme in Anspruch nehmen können, die sich zum gegebenen Zeitpunkt um die Betreuung kümmert. Wie sich die Familienangehörigen im Interesse der Familie organisieren, ist unerheblich.

## Absatz 1

Zu den Familienpflichten gehören die Erziehung und Betreuung von minderjährigen Kindern bis zum vollendeten 15. Altersjahr. Die Familienpflichten umfassen alle Aufgaben, welche die Anwesenheit der betreuenden Person notwendig oder wünschenswert erscheinen lassen, weil die Kinder diese Aufgaben noch nicht allein übernehmen können oder weil ihnen noch nicht genügend Eigenverantwortung zugemutet werden kann: die Kinder rechtzeitig in die Schule schicken, sie in der Mittagspause oder am Abend mit einer warmen

Mahlzeit versorgen, sie zu besonderen Anlässen begleiten usw.

Zu den Familienpflichten zählt auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder anderer nahestehender Personen. Die betroffenen Arbeitnehmenden sollen die Möglichkeit haben, bei geordneten Zeitstrukturen am Arbeitsplatz eine regelmässige Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen sicherzustellen.

Die Rücksichtnahme soll so weit gehen, wie es die betrieblichen Verhältnisse zulassen.

## Absatz 2

Die Leistung von Überzeit wird vom Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten abhängig gemacht. Sie haben das Recht, Überzeitarbeit abzulehnen, wenn sie sonst ihre Familienpflichten vernachlässigen müssen.

Arbeitnehmenden mit Familienpflichten können eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden verlangen. Diese soll ihnen ermöglichen, zu Hause für die Familie rechtzeitig eine warme Mahlzeit vorzubereiten. Über den genauen Zeitpunkt der Mittagspause gibt es keine gesetzlichen



Vorschriften. Die Arbeitgeber haben sich darüber mit den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu einigen. Es muss aber sichergestellt sein, dass der Zweck der Vorschrift eingehalten werden kann.

## Absatz 3 u. 4

Die Absätze 3 und 4 regeln die Betreuung von Familienmitgliedern, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung. Benötigen sie eine intensive Betreuung und wird darum die Anwesenheit der Arbeitnehmenden mit Familienpflichten besonders wünschenswert, so haben diese einen Anspruch auf Urlaub für die dafür erforderliche Zeit. Dieser Anspruch trägt dem Umstand Rechnung, dass es für Berufstätige schwierig ist, kurzfristig die Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung sicherzustellen. Der Begriff der Familienmitglieder und der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners beinhaltet Verwandte in auf- oder absteigender Linie (hauptsächlich die Eltern und die Kinder) und die Geschwister. Hinzu kommen die Ehegattin beziehungsweise der Ehegatte, die Schwiegereltern, die eingetragene Partnerin beziehungsweise der eingetragene Partner, sowie die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner, die oder der mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt führt.

Für die Betreuung eines Kindes beträgt die Dauer des Urlaubs höchstens 3 Arbeitstage pro Ereignis (Krankheit oder Unfall). Für die Betreuung anderer nahestehende Personen beträgt die Dauer des Anspruchs auf Urlaub ebenfalls 3 Tage pro Ereignis, aber der Anspruch auf Urlaub ist auf maximal 10 Tage pro Jahr begrenzt. Innerhalb dieser Obergrenzen können mehrere nahestehende Personen innerhalb eines Jahres betreut werden. Die Pflegebedürftigkeit der zu betreuenden Person muss mit einem ärztlichen Zeugnis belegt werden.

In Artikel 329h Obligationenrecht (OR, SR 220) wird die Lohnfortzahlung für die Betreuung von kranken oder verunfallten Familienmitgliedern, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners geregelt. Die betreuende Person hat nach dieser Bestimmung Anspruch auf einen bezahlten Urlaub. Der Anspruch ist jedoch auf höchstens 3 Tage pro Ereignis und 10 Tage pro Jahr beschränkt. Diese Obergrenzen gelten für die Betreuung aller nahestehenden Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung, Kinder miteingeschlossen. Im Rahmen des OR kann die Betreuung von Kindern nach Artikel 324a OR vergütet werden, ohne dass der im Artikel 329h OR vorgesehene Urlaub angebracht wird.

Für die Betreuung eines schwer erkrankten Kindes sieht Art. 329i OR (in Kraft ab Juli 2021) einen Urlaub von bis zu 14 Wochen vor. Die in den Artikeln 329h und 329i OR vorgesehenen Urlaubstage können kumuliert werden, so dass die Eltern im Falle einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Gesundheit ihres Kindes einen dreitägigen Urlaub nehmen können, um dringende Massnahmen zu ergreifen, und anschließend Anspruch auf einen Langzeiturlaub haben, wenn die Bedingungen von Artikel 329i OR erfüllt sind.

Artikel 36a

## **Andere Gruppen von Arbeitnehmern**

Durch Verordnung kann die Beschäftigung anderer Gruppen von Arbeitnehmern für beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

### **Allgemeines**

Dieser Artikel enthält eine Verordnungskompetenz, wonach beschwerliche und gefährliche Arbeiten für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden kann. Gemeint sind zusätzliche Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen neben jugendlichen Beschäftigten sowie schwangeren Frauen und stillenden Müttern, für die diese Möglichkeit bereits in Artikel 29, Absatz 3 bzw. in Artikel 35, Absatz 2 ArG vorgesehen ist. Solche Sonderschutzbestimmungen

können sich beispielsweise für behinderte oder ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufdrängen. Auch biologische Gründe, wie Bestimmungen zur Erhaltung der Fruchtbarkeit von Frauen und Männern, können einen besonderen Schutz rechtfertigen. Dabei geht es zum Beispiel um den Schutz von Frauen, für die eine mögliche Schwangerschaft nicht ausgeschlossen werden kann. Es gibt Risiken für das keimende Leben, die gerade in der Frühzeit einer Schwangerschaft schwer wiegende Folgen haben können; in einer Zeit also, in der die Frauen oft noch gar nicht wissen, dass sie schwanger sind.

## Artikel 37

# Aufstellung

- <sup>1</sup> Für industrielle Betriebe ist eine Betriebsordnung aufzustellen.
- <sup>2</sup> Durch Verordnung kann die Aufstellung einer Betriebsordnung auch für nicht-industrielle Betriebe vorgeschrieben werden, soweit die Art des Betriebes oder die Zahl der Arbeitnehmer dies rechtfertigen.
- <sup>3</sup> Andere nicht-industrielle Betriebe können nach Massgabe der Vorschriften dieses Abschnittes freiwillig eine Betriebsordnung aufstellen.
- <sup>4</sup> Die Betriebsordnung wird zwischen dem Arbeitgeber und einer von den Arbeitnehmern frei gewählten Vertretung schriftlich vereinbart oder vom Arbeitgeber nach Anhören der Arbeitnehmer erlassen.

## Allgemeines

Eine Betriebsordnung umfasst verschiedene Anweisungen der Geschäftsleitung zu den Punkten

- Gesundheitsschutz und Unfallverhütung (Verpflichtungen der AN, Verwendung von Schutzausrüstung, Verhalten und Meldung bei Vorkommnissen und Unfällen, etc.)
- Verhalten im Betrieb
- Ordnung im Betrieb
- Sanktionen

Diese Regeln werden auf wenigen Seiten zusammengefasst, damit ein Überblick auf einfache Weise möglich ist und die Mitarbeitenden die Regeln nicht an verschiedensten Orten zusammensuchen müssen. Das Schreiben soll so gestaltet sein, dass es z.B. am Anschlagbrett ausgehängt werden kann. Sein Text muss von den Mitarbeitenden leicht gelesen und verstanden werden können.

## Absatz 1

Als industrieller Betrieb gilt ein Betrieb, der Gegenstand eines Unterstellungsverfahrens nach den in der Verordnung 4 zum Arbeitsgesetz vorgesehenen Abläufen war (siehe dazu die Kriteri-

en zur Festlegung eines industriellen Betriebs unter Art. 5 ArG). Nur industrielle Betriebe sind zur Aufstellung einer Betriebsordnung verpflichtet. Der Grund liegt darin, dass die Arbeitsmethoden in diesen Betrieben oft mit einem erhöhten Unfallrisiko verbunden sind und in der Betriebsordnung hauptsächlich Bestimmungen aufgeführt werden, die sich auf den Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und auf die Unfallprävention beziehen.

## Absatz 2

Dieser Absatz lässt die Möglichkeit offen, die Aufstellung einer Betriebsordnung auch für Unternehmen vorzuschreiben, die die Unterstellungskriterien für industrielle Betriebe nach Artikel 5 ArG nicht erfüllen. Diese Massnahme drängt sich beispielsweise dann auf, wenn betriebliche Umstände die breite Information der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erfordern, etwa in Bezug auf Schutzmassnahmen am Arbeitsplatz. Solche Informationen werden am besten in einer Betriebsordnung festgehalten. Von dieser Möglichkeit wurde jedoch bis heute in der ArGV 1 noch nie Gebrauch gemacht.

### Absatz 3

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen steht es den Betrieben frei, sich einer Betriebsordnung zu unterstellen. Mit einer Betriebsordnung können den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen insbesondere auch Weisungen erteilt werden (Art. 321d Obligationenrecht). Der vorliegende Absatz soll die Betriebe dazu ermuntern, die Aspekte der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz zu regeln und die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dafür zu sensibilisieren.

### Absatz 4

Die Artikel 67 und 68 ArGV 1 regeln den Erlass der Betriebsordnung. Die gleichen Modalitäten gelten im Übrigen auch im Falle einer Änderung

der Betriebsordnung. Wenn der Arbeitgeber allein über die Betriebsordnung entscheidet, so muss er lediglich dem Anspruch auf Anhörung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Art. 48 ArG genügen. Die Arbeitgeber sind rechtlich nicht verpflichtet, die Betriebsordnung den Wünschen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anzupassen. Dennoch liegt es in ihrem Interesse, deren Anliegen zu berücksichtigen, damit die Betriebsordnung auch besser eingehalten wird. Die Erarbeitung der Betriebsordnung unter Mitwirkung aller Angestellten des Betriebs ist grundsätzlich möglich, aber nur schwer realisierbar. Eine praxisnahe Lösung ist die Wahl einer Arbeitnehmervertretung, die mit dem Arbeitgeber eine Betriebsordnung vereinbart. Bei der Wahl der Arbeitnehmervertretung sind die Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes zu berücksichtigen.

## Artikel 38

# Inhalt

- <sup>1</sup> Die Betriebsordnung hat Bestimmungen über den Gesundheitsschutz und die Unfallverhütung und, soweit notwendig, über die Ordnung im Betrieb und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb aufzustellen; Ordnungsstrafen sind nur zulässig, wenn sie in der Betriebsordnung angemessen geregelt sind.
- <sup>2</sup> Die vereinbarte Betriebsordnung kann auch andere Bestimmungen enthalten, die das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern betreffen, jedoch nur soweit, als ihr Gegenstand in dem Bereich, dem der Betrieb angehört, nicht üblicherweise durch Gesamtarbeitsvertrag oder durch andere kollektive Vereinbarung geregelt wird.
- <sup>3</sup> Der Inhalt der Betriebsordnung darf dem zwingenden Recht und den für den Arbeitgeber verbindlichen Gesamtarbeitsverträgen nicht widersprechen.

## Absatz 1

Die Betriebsordnungspflicht gilt in erster Linie für industrielle Betriebe, in denen das Arbeiten mit Gefahren verbunden ist. Die Betriebsordnung soll hauptsächlich dazu beitragen, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für die Gesundheit und die Unfallprävention zu sensibilisieren. Sie soll zudem in klaren Weisungen vermitteln, wie die Arbeit zu verrichten ist und wie Maschinen, Werkzeuge und Schutzeinrichtungen zu verwenden sind. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollen auch sensibilisiert werden für richtiges Verhalten bei drohender Gefahr. Strafen können als effizientes Mittel eingesetzt werden, um Ziel und Zweck der Betriebsordnung zu erreichen und sie können die Arbeitnehmenden dazu bringen, ihren Pflichten bezüglich der Arbeitssicherheit nachzukommen (z.B. Helmpflicht). Solche Ordnungsstrafen im Sinne des vorliegenden Artikels können Bussen, Lohnkürzungen, Nachholarbeit usw. sein. Sie sind von den allgemeinen Strafen zu unterscheiden, die der Arbeitgeber gestützt auf den Arbeitsvertrag auferlegen kann. Solche allgemeinen Strafen sind z.B. die Kündigung des Arbeitsvertrags oder eine Forderung auf Grund eines von einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin verursachten Schadens.

Die Ordnungsstrafen nach Arbeitsgesetz sind eine Art Konventionalstrafe. Die Arbeitnehmerseite ist ihnen automatisch unterstellt, wenn sie ein Arbeitsverhältnis einget, da diese Strafen aus dem Arbeitsrecht hervorgehen. Folglich müssen die Strafen genügend klar definiert sein und dem Verhältnismässigkeitsprinzip entsprechen. Der Arbeitgeber hat die strafrechtlichen Verfahrensgrundsätze zu beachten (z.B. rechtliches Gehör). Die Strafe muss der Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit förderlich sein und darf nicht zur Bereicherung des Arbeitgebers dienen.

## Absatz 2

Die Betriebsordnung kann nur mit dem Einverständnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erlassen werden, wenn sie zusätzlich Vorgaben zu Arbeitsaspekten festhält, die gewöhnlich in einem Arbeitsvertrag geregelt sind und die nicht mit dem entsprechenden Wortlaut in den Arbeitsverträgen der Beschäftigten übereinstimmen. Solche Vorgaben beziehen sich z.B. auf die Erwerbssersatzversicherung, die Prämien, den Ferienanspruch oder die Bezahlung von Überstunden. Die Betriebsordnung wird in solchen Fällen zu ei-

Art. 38

ArG

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

V. Betriebsordnung  
Art. 38 Inhalt

ner Art internem Gesamtarbeitsvertrag, der nicht unilateral vom Arbeitgeber abgeschlossen werden kann.

### Absatz 3

Die Betriebsordnung ist zunächst dazu da, die Sicherheits- und Gesundheitsnormen des Arbeitsgesetzes und allenfalls der Verordnung über die Verhütung von Unfällen zu konkretisieren. Auf Grund der Verbindlichkeit dieser beiden Gesetzes-

texte darf eine Betriebsordnung nur zu Gunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen davon abweichen. Diese Anmerkung gilt auch für die Regelungen zu den «privaten» Aspekten des Vertrags: So darf die Betriebsordnung nicht von den zwingenden Vorschriften des Obligationenrechts, des Arbeitsgesetzes oder eines für das Unternehmen oder die Branche geltenden Gesamtarbeitsvertrags zu Ungunsten der Arbeitnehmenden abweichen; auch dann nicht, wenn diese der Betriebsordnung zugestimmt haben.

Artikel 39

## Kontrolle, Wirkungen

<sup>1</sup> Die Betriebsordnung ist der kantonalen Behörde zuzustellen; stellt diese fest, dass Bestimmungen der Betriebsordnung mit den Vorschriften dieses Gesetzes nicht übereinstimmen, so ist das Verfahren gemäss Artikel 51 durchzuführen.

<sup>2</sup> Nach der Bekanntgabe im Betrieb ist die Betriebsordnung für den Arbeitgeber und für die Arbeitnehmer verbindlich.

### Absatz 1

Die Betriebsordnung ist ein normatives Instrument. Sie sorgt in erster Linie dafür, dass der gesetzlich vorgeschriebene Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in die Praxis umgesetzt wird, indem verschiedene Massnahmen angeordnet werden (siehe Kommentar Art. 38 ArG). Die Regeln in der Betriebsordnung müssen deshalb mit den Vorschriften des Arbeitsgesetzes und der Verordnungen übereinstimmen. Die kantonalen Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes kontrollieren, ob die Bestimmungen der Betriebsordnung das geltende Recht einhalten und ob allfällige Ordnungsstrafen angemessen festgesetzt wurden. Artikel 38 Absatz 3 ArG sieht zwar vor, dass der Inhalt der Betriebsordnung dem zwingenden Recht und den für die Arbeitgeber verbindlichen Gesamtarbeitsverträgen nicht widersprechen darf. Es ist aber nicht Aufgabe der Behörden, die Zweckmässigkeit oder gar die Richtigkeit der Regeln zu prüfen, die in einen anderen Bereich als denjenigen des Arbeitsgesetzes fallen (nicht dazu gehören z.B. eine vertraglich vereinbarte Betriebsordnung, das Salär, Versicherungen). Dies soll die mit der Kontrolle beauftragte Behörde allerdings

nicht davon abhalten, allfällige Widersprüche zwischen der Betriebsordnung und den verbindlichen Vorschriften, die sich nicht aus dem Arbeitsgesetz ergeben, zu melden. Die Meldung hätte jedoch nur konsultativen Charakter und könnte kein behördliches Verfahren nach sich ziehen.

Wenn die Betriebsordnung nicht dem Arbeitsgesetz entspricht, setzt die kantonale Behörde eine Frist, in welcher der Arbeitgeber die Betriebsordnung gesetzeskonform ausgestalten muss (siehe Kommentar Artikel 51 und 52 ArG).

### Absatz 2

Nach der behördlichen Kontrolle der Betriebsordnung wird diese an einem gut sichtbaren Ort im Betrieb aufgehängt oder direkt an die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verteilt. Da es sich bei der Betriebsordnung um ein normatives Instrument handelt, können die betroffenen Parteien gerichtlich für den Vollzug sorgen. Für Forderungen, die sich aus der Betriebsordnung ergeben, die aber nicht unter das Arbeitsgesetz fallen, sind die Zivilgerichte (Arbeitsgerichte) zuständig.

## Artikel 40

# Bundesrat

<sup>1</sup> Der Bundesrat ist zuständig zum Erlasse

- a. von Verordnungsbestimmungen in den vom Gesetz ausdrücklich vorgesehenen Fällen;
- b. von Ausführungsbestimmungen zur nähern Umschreibung einzelner Vorschriften des Gesetzes;
- c. von Verwaltungsbestimmungen für die Vollzugs- und Aufsichtsbehörden.

<sup>2</sup> Vor dem Erlasse von Bestimmungen gemäss Absatz 1 Buchstaben a und b sind die Kantone, die Eidgenössische Arbeitskommission und die zuständigen Organisationen der Wirtschaft anzuhören.

## Allgemeines

Im vorliegenden Artikel wird der Bundesrat dazu ermächtigt, auf dem Gebiet des Arbeitsgesetzes zwei Arten von Rechtssätzen (Verordnungen) zu erlassen. Es sind dies die gesetzesvertretenden Verordnungen und die Vollziehungsverordnungen. Der Bundesrat hat von seiner Befugnis verschiedentlich Gebrauch gemacht. Die Erlasse enthalten Vorschriften unterschiedlicher Art: Die ArGV 1 betrifft die nähere Ausgestaltung der allgemein anwendbaren Normen. Die ArGV 2, die sich auf Artikel 27 ArG stützt, enthält gesetzesvertretende Arbeits- und Ruhezeitvorschriften für verschiedene Gruppen von Betrieben sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Die ArGV 3 regelt die Massnahmen, die in allen dem Arbeitsgesetz unterstellten Betrieben für den Gesundheitsschutz zu treffen sind. Die ArGV 4 formuliert die besonderen Anforderungen an den Bau und die Einrichtung von Betrieben, die dem Plangenehmigungsverfahren unterstellt sind.

## Absatz 1

### Buchstabe a:

In verschiedenen Artikeln werden der Exekutive wichtige Gegenstände zur Regelung überlassen, so dass die entsprechenden Verordnungen gesetzesvertretende Funktion erhalten. Mit den geset-

zesvertretenden Verordnungen wird dem Bundesrat die rechtspolitische Entscheidung überlassen oder mit anderen Worten: Sie wird an ihn in den folgenden Artikeln delegiert.

### Art. 2 Abs. 2

Gleichstellung der öffentlichen Anstalten mit den Verwaltungen und Bezeichnung der öffentlichen Betriebe, auf die das ArG anwendbar ist.

### Art. 2 Abs. 3

Auf Betriebe mit überwiegender gärtnerischer Produktion, die Lehrlinge ausbilden, können einzelne Bestimmungen des Gesetzes anwendbar erklärt werden.

### Art. 4 Abs. 3

Auf jugendliche Familienmitglieder, die in Familienbetrieben beschäftigt sind, können einzelne Vorschriften des Gesetzes anwendbar erklärt werden.

### Art. 9 Abs. 3

Für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmende kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden.

### Art. 24 Abs. 5

Unter welchen zusätzlichen Voraussetzungen und wie weit bei ununterbrochenen Betrieb die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit verlängert und die Ruhezeit anders verteilt werden kann.



**Art. 26 Abs. 2**

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit kann für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern verkürzt werden.

**Art. 27**

Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Grundlage der ArGV 2).

**Art. 29 Abs. 3**

Die Verwendung Jugendlicher für bestimmte Arbeiten kann zum Schutze von Leben und Gesundheit oder zur Wahrung der Sittlichkeit untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

**Art. 29 Abs. 4**

Bei der Einstellung eines Jugendlichen hat der Arbeitgeber einen Altersausweis zu verlangen. Zusätzlich kann bestimmt werden, dass ausserdem ein ärztliches Zeugnis beizubringen ist.

**Art. 30 Abs. 2**

Welche Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern sowie unter welchen Voraussetzungen Jugendliche über 13 Jahren und unter 15 Jahren beschäftigt werden dürfen.

**Art. 30 Abs. 3**

Bemächtigung der Kantone, wo die Schulpflicht mit 15 Jahren endet, unter besonderen Voraussetzungen Ausnahmen zu bewilligen.

**Art. 31 Abs. 4**

Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot Jugendlicher während der Nacht oder an Sonntagen können vorgesehen werden.

**Art. 35 Abs. 2**

Die Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter kann geregelt werden.

**Art. 36a**

Die Beschäftigung anderer Gruppen von Arbeitnehmern für beschwerliche und gefährliche Arbeiten kann geregelt werden.

**Art. 37 Abs. 2**

Die Aufstellung einer Betriebsordnung kann auch für nicht-industrielle Betriebe vorgeschrieben werden.

**Buchstabe b:**

Verschiedene Vorschriften des Gesetzes sehen vor, dass die nähere Umschreibung eines Gegenstands in einer Ausführungsbestimmung geregelt wird. Die rechtspolitische Entscheidung ist bereits im Gesetz getroffen worden und wird nicht dem Bundesrat überlassen (z.B. Art. 9 Abs. 3 ArG).

**Buchstabe c:**

Verwaltungsverordnungen werden mit verschiedenen Namen bezeichnet: Verwaltungsvorschriften, Verwaltungsweisungen usw. Sie enthalten Vorschriften, die sich an Vollzugs- und Aufsichtsbehörden wenden und die Rechtsstellung des Bürgers und der Bürgerin nicht direkt betreffen.

**Absatz 2**

Vor dem Erlass von Bestimmungen im Sinne von Absatz 1 sind nicht nur die Kantone, wie im Vernehmlassungsverfahren des Bundes vorgesehen, sondern auch die Eidgenössische Arbeitskommission und die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände anzuhören.

Artikel 41

## Kantone

- <sup>1</sup> Der Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen obliegt, unter Vorbehalt von Artikel 42, den Kantonen. Diese bezeichnen die zuständigen Vollzugsbehörden und eine kantonale Rekursbehörde.
- <sup>2</sup> Die Kantone erstatten dem Bundesrat nach Ablauf jedes zweiten Jahres Bericht über den Vollzug.
- <sup>3</sup> Bestehen Zweifel über die Anwendbarkeit des Gesetzes auf einzelne nicht-industrielle Betriebe oder einzelne Arbeitnehmer in industriellen oder nicht-industriellen Betrieben, so entscheidet die kantonale Behörde.

### Allgemeines

Der Vollzug des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen obliegt den Kantonen. Der Bund übt die Oberaufsicht über den Vollzug aus. Darüber hinaus obliegt ihm der Vollzug in den vom Gesetz ausdrücklich vorgesehenen Fällen (z.B. Bewilligungen für dauernde Nacht- und Sonntagsarbeit) und in den Betrieben des Bundes.

### Absatz 1

Der Vollzug des Arbeitsgesetzes wird den Kantonen überlassen. Damit wird eine Verwaltungsaufgabe des Bundes delegiert. Bindeglied zwischen Kantonen und Bund ist die Aufsicht, die vom Bund gegenüber den Kantonen ausgeübt wird. Die Aufgaben der Kantone sind in Artikel 79 Absatz 1 und 2 ArGV 1 aufgelistet (vgl. auch Kommentar dazu).

Die Kantone müssen besondere Behörden mit dem Vollzug betrauen und Rekursinstanzen einsetzen, die Beschwerden gegen kantonale Verfügungen oder Anordnungen behandeln. Massgebend für die Zuständigkeit bestimmter Kantone ist der Standort des Betriebs, des festen Arbeitsplatzes oder der Wohnsitz des Betriebsinhabers oder der Betriebsinhaberin bzw. der Firmensitz.

### Absatz 2

In Artikel 80 ArGV 1 wird im Detail ausgeführt, was die Kantone dem Bundesrat bzw. dem Bundesamt mitzuteilen haben. Sie erstatten vor allem Bericht über ihre Vollzugstätigkeit. So müssen die bezeichneten Vollzugs- und Rekursbehörden beispielsweise aufführen, welche Feiertage sie den Sonntagen gleichgestellt haben oder sie müssen über allfällige auf das Gesetz gestützte kantonale Vollzugsregelungen informieren (vgl. Kommentar Art. 80 ArGV 1).

### Absatz 3

Die Kantone verfügen über die Anwendbarkeit des Gesetzes auf einzelne nicht-industrielle Betriebe oder auf einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen in industriellen oder nicht-industriellen Betrieben.

## Artikel 42

# Bund

- <sup>1</sup> Der Bund übt die Oberaufsicht über den Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen durch die Kantone aus. Er kann den kantonalen Vollzugsbehörden Weisungen erteilen.
- <sup>2</sup> Dem Bund obliegen ferner die Vollzugsmassnahmen, für die ihn das Gesetz ausdrücklich als zuständig erklärt, so wie der Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen in den Betrieben des Bundes im Sinne von Artikel 2 Absatz 2.
- <sup>3</sup> Die Aufgaben des Bundes im Sinne der Absätze 1 und 2 obliegen dem Bundesamt, soweit sie nicht dem Bundesrat oder dem Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung vorbehalten bleiben.
- <sup>4</sup> Für die Durchführung seiner Aufgaben stehen dem Bundesamt die Eidgenössischen Arbeitsinspektorate und der Arbeitsärztliche Dienst zur Verfügung. Es kann ferner besondere Fachinspektorate oder Sachverständige heranziehen.

## Absatz 1

Bund und Kantone teilen sich in der Durchführung des ArG. Während die Kantone für den eigentlichen Vollzug verantwortlich sind (vgl. Art. 41 ArG), obliegen dem Bund in erster Linie Aufgaben im Bereich der Oberaufsicht.

Die Verordnung 1 zum ArG schafft unter anderem die gesetzliche Grundlage für die Organisation und Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen im Bereich des Arbeitnehmerschutzes. In diesem Zusammenhang haben das SECO und die zuständigen kantonalen Vollzugsbehörden des ArG gemeinsam ein Konzept für ihre künftige Zusammenarbeit erarbeitet. Im Vordergrund steht eine möglichst klare Trennung zwischen Vollzug und Aufsicht. Der Vollzug soll im Wesentlichen bei den Kantonen liegen, während sich der Bund auf die Oberaufsicht und die zentralen Steuerungsaufgaben konzentriert. Vergleiche dazu den Kommentar zu Artikel 75 ArGV 1.

In Ausübung seiner Oberaufsicht ist der Bund befugt, den kantonalen Vollzugsbehörden verbindliche Weisungen zu erteilen. Solche Weisungen zielen im Wesentlichen darauf ab, eine gesamtschweizerisch einheitliche Vollzugspraxis sicherzustellen.

## Absatz 2

Die strikte Trennung von Vollzug und Oberaufsicht wird in einigen Bereichen durchbrochen. So weist das ArG dem Bund neben der Oberaufsicht auch gewisse direkte Vollzugsaufgaben zu. So ist der Bund insbesondere direkt zuständig für die Erteilung der Arbeitszeitbewilligungen für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Arbeitseinsätze sowie für den Vollzug des Gesetzes in den Verwaltungen und Betrieben des Bundes. Dem Bund obliegen Vollzugsaufgaben allerdings nur, sofern und soweit das ArG dies ausdrücklich vorsieht. In allen anderen Fällen sind jeweils immer die Kantone zuständig.

## Absatz 3

Die Aufsichts- und Vollzugsaufgaben des Bundes werden vom SECO wahrgenommen. Zum Aufgabenbereich des SECO gehören u. a. die Oberaufsicht über den Gesetzesvollzug, der Vollzug des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen in den dem Arbeitsgesetz unterstellten Bundesbetrieben, die Erteilung von Weisungen an die kantonalen Vollzugs- und Aufsichtsbehörden über die Anwendung des Gesetzes sowie der Erlass aller Einzelverfügungen, die in die Zuständigkeit des Bundes fallen.

Art. 42

ArG

**Wegleitung zum Arbeitsgesetz**  
VI. Durchführung des Gesetzes  
2. Aufgaben und Organisation der Behörden  
Art. 42 Bund

## Absatz 4

Innerhalb des SECO ist der Leistungsbereich Arbeitsbedingungen die Fachstelle des Bundes für den Arbeitnehmerschutz. Ihm obliegen, nebst arbeitsrechtlichen Aufgaben, die eigentlichen Aufsichts- und Vollzugsaufgaben im Bereich des Gesundheitsschutzes nach Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen 1 bis 5 sowie der Arbeitssicherheit nach UVGMUV. Zu den Kernaufgaben des Leis-

tungsbereichs gehört auch die Erteilung der Arbeitszeitbewilligungen für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Arbeitseinsätze.

Die in Absatz 4 erwähnten Bundesstellen sind Teil des Leistungsbereichs Arbeitsbedingungen des SECO. Die Aufgaben des im Gesetz erwähnten Arbeitsärztlichen Dienstes werden im Ressort «Grundlagen Arbeit und Gesundheit» wahrgenommen.

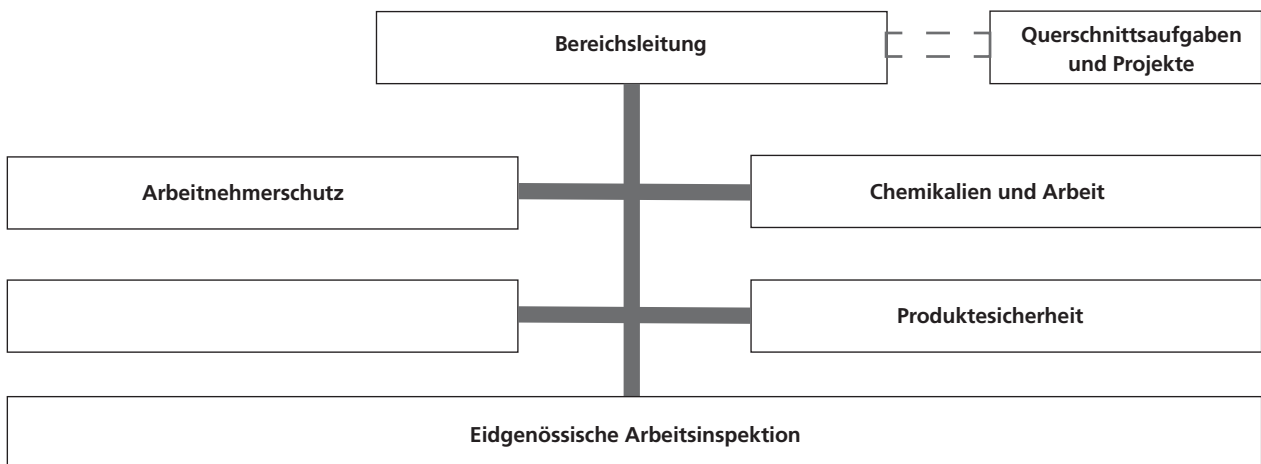


Abbildung 042-1: Organigramm des Leistungsbereichs Arbeitsbedingungen

Artikel 43

## Arbeitskommission

<sup>1</sup> Der Bundesrat bestellt eine Eidgenössische Arbeitskommission aus Vertretern der Kantone und wissenschaftlichen Sachverständigen, aus Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in gleicher Zahl sowie aus Vertretern weiterer Organisationen.

<sup>2</sup> Die Arbeitskommission begutachtet zuhanden der Bundesbehörden Fragen der Gesetzgebung und des Vollzugs. Sie ist befugt, von sich aus Anregungen zu machen.

### Allgemeines

Die Eidgenössische Arbeitskommission ist eine ausserparlamentarische Kommission. Als ein vom Bund eingesetztes Gremium erfüllt sie öffentliche Aufgaben für Bundesrat und Verwaltung. Zu Handen der Bundesbehörden begutachtet sie Fragen der Gesetzgebung und des Vollzugs des Arbeitsgesetzes. Im Vordergrund stehen Ergänzungen oder Änderungen des Gesetzes oder der Verordnungen. Die Begutachtung von Fragen des Vollzugs umfasst alle Fragen zur Anwendung des Arbeitsgesetzes und zu den Durchführungsbestimmungen, die die Bundesbehörde der Kommission zur Behandlung unterbreitet oder deren Behandlung von der Kommission selbst beschlossen wird.

### Absatz 1

Die Anzahl Mitglieder sowie die prozentuale Verteilung der Vertreter und Vertreterinnen werden in Artikel 81 Absatz 1 ArGV 1 festgelegt.

### Absatz 2

Das für das Arbeitsgesetz zuständige Bundesamt erarbeitet Entwürfe für Gesetzesrevisionen oder dazugehörige Verordnungen. Diese werden in der Arbeitskommission zu Handen des Parlaments (in Bezug auf das Gesetz) oder des Bundesrats (in Bezug auf Verordnungen) begutachtet.

Artikel 44

## Schweigepflicht

<sup>1</sup> Personen, die mit Aufgaben nach diesem Gesetz betraut sind oder dabei mitwirken, sind verpflichtet, über Tatsachen, die ihnen bei ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren.

<sup>2</sup> Die mit der Aufsicht und dem Vollzug dieses Gesetzes betrauten kantonalen Behörden und das Bundesamt unterstützen sich gegenseitig in der Erfüllung ihrer Aufgaben; sie erteilen einander die benötigten Auskünfte kostenlos und gewähren auf Verlangen Einsicht in amtliche Akten. Die in Anwendung dieser Vorschrift gemeldeten oder festgestellten Tatsachen unterliegen der Schweigepflicht nach Absatz 1.

### Absatz 1

Der Schweigepflicht unterstehen alle Personen, die mit Aufgaben betraut sind, die sich aus dem Arbeitsgesetz ergeben. Ausschlaggebend dafür ist nicht die Art des Dienstverhältnisses, sondern die Funktion, die die Personen ausüben. Ferner unterstehen der Schweigepflicht alle beigezogenen Personen wie Sachverständige, Experten und Expertinnen oder Mitarbeitende anderer Amtsstellen. Nach Artikel 82 Absatz 2 ArGV 1 müssen alle betroffenen Personen schriftlich auf ihre Schweigepflicht aufmerksam gemacht werden. Die Schweigepflicht gilt auch für die Mitglieder der Eidgenössischen Arbeitskommission. Sie dürfen zwar die jeweiligen Fragen mit ihren Verbänden besprechen, ohne jedoch bestimmte Betriebe identifizierbar zu machen. Den Mitgliedern ist es zudem nicht erlaubt, konkrete Fragestellungen an die Öffentlichkeit zu tragen, bevor der Bundesrat oder das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung offiziell dazu Stellung genommen hat.

Die Schweigepflicht umfasst alles, was die schweigepflichtige Person in Ausübung ihrer Aufgaben oder auch zufällig erfährt und das als vertraulich erkennbar ist.

### Absatz 2

Zwischen Personen, die mit Vollzug und Aufsicht im Zusammenhang mit dem Arbeitsgesetz betraut sind, wird das Prinzip der Schweigepflicht durchbrochen: Sie dürfen einander die für die Erfüllung ihrer Aufgabe benötigten Auskünfte erteilen. Auf Verlangen können sie einander Akteneinsicht gewähren. Im Sinne der gegenseitigen Unterstützung sind Auskunftserteilung und Akteneinsicht kostenlos. Die gemeldeten oder festgestellten Tatsachen unterstehen wiederum der Schweigepflicht nach Absatz 1 des vorliegenden Artikels.

## Artikel 44a

# Datenbekanntgabe

<sup>1</sup> Das Bundesamt oder die zuständige kantonale Behörde kann auf begründetes schriftliches Gesuch hin Daten bekannt geben an:

- a. die Aufsichts- und Vollzugsbehörde über die Arbeitssicherheit nach dem Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung, sofern diese die Daten zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt;
- b. Gerichte und Strafuntersuchungsbehörden, sofern es die Ermittlung eines rechtlich relevanten Sachverhaltes erfordert;
- c. Versicherer, sofern es die Abklärung eines versicherten Risikos erfordert;
- d. den Arbeitgeber, sofern die Anordnung personenbezogener Massnahmen nötig wird;
- e. die Organe des Bundesamtes für Statistik, sofern diese die Daten zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

<sup>2</sup> An andere Behörden von Bund, Kantonen und Gemeinden oder an Dritte dürfen Daten auf begründetes schriftliches Gesuch hin bekannt gegeben werden, wenn die betroffene Person schriftlich eingewilligt hat oder die Einwilligung nach den Umständen vorausgesetzt werden darf.

<sup>3</sup> Zur Abwendung einer Gefahr für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer oder von Dritten können Daten ausnahmsweise bekannt gegeben werden.

<sup>4</sup> Die Weitergabe von anonymisierten Daten, die namentlich der Planung, Statistik oder Forschung dienen, kann ohne Zustimmung der betroffenen Personen erfolgen.

<sup>5</sup> Der Bundesrat kann eine generelle Bekanntgabe von nicht besonders schützenswerten Daten an Behörden oder Institutionen vorsehen, sofern diese Daten für den Empfänger zur Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe notwendig sind. Er kann zu diesem Zweck ein Abrufverfahren vorsehen.

## Allgemeines

Als Personendaten werden nach Artikel 3 des Datenschutzgesetzes (DSG) alle Angaben bezeichnet, die sich auf eine bestimmte Person beziehen. Als besonders schützenswerte Personendaten (vgl. Art. 83 ArGV 1) gelten Daten über

- die religiösen, weltanschaulichen, politischen oder gewerkschaftlichen Ansichten oder Tätigkeiten
- die Gesundheit, die Intimsphäre oder die Rassenzugehörigkeit
- Massnahmen der sozialen Hilfe
- administrative oder strafrechtliche Verfolgungen und Sanktionen

## Absatz 1

In diesem Absatz wird aufgezählt, welchen Adressaten oder Adressatinnen auf Grund eines schriftlich begründeten Gesuchs Daten bekannt gegeben werden dürfen. Die Aufzählung ist abschliessend.

## Absatz 2

Anderen als den in Absatz 1 aufgeführten Behörden dürfen Daten nur bekannt gegeben werden, wenn die betroffene Person ihr Einverständnis schriftlich erklärt hat. Nach Artikel 19 Absatz 1 Buchstabe b DSG dürfen Daten zudem bekannt gegeben werden, wenn auf Grund bestimmter

Umstände eine Einwilligung vorausgesetzt werden kann. Detaillierte Ausführungen dazu sind in Art. 83 Abs. 4 ArGV 1 formuliert.

### **Absatz 3**

Artikel 13 Absatz 1 DSG hält fest, dass ein überwiegendes privates und öffentliches Interesse die Verletzung der Persönlichkeit bei Bekanntgabe von Personendaten rechtfertigen können. Im vorliegenden Absatz wird diese Bestimmung konkretisiert: Daten dürfen ausnahmsweise bekannt gegeben werden, wenn dadurch eine Gefahr für Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmern, Arbeitnehmerinnen oder von Dritten abgewendet werden kann.

### **Absatz 4**

Anonymisierte Daten können ohne Zustimmung weitergegeben werden. Unter keinen Umständen dürfen Rückschlüsse auf die betroffenen Personen gemacht werden können.

### **Absatz 5**

Hier wird an den Bundesrat die Befugnis delegiert, nicht besonders schützenswerte Daten an Behörden weiterzugeben; dies wird in Artikel 84 Absatz 1 ArGV 1 ausgeführt.



Artikel 44b

## Informations- und Dokumentationssysteme

<sup>1</sup> Die Kantone und das Bundesamt führen zur Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz Informations- oder Dokumentationssysteme.

<sup>2</sup> Die Informations- und Dokumentationssysteme können besonders schützenswerte Daten enthalten über:

- a. den Gesundheitszustand einzelner Arbeitnehmer im Zusammenhang mit den von diesem Gesetz und seinen Verordnungen vorgesehenen medizinischen Abklärungen, Risikoanalysen und Gutachten;
- b. Verwaltungs- und Strafverfahren nach diesem Gesetz.

<sup>3</sup> Der Bundesrat bestimmt die Kategorien der zu erfassenden Daten und deren Aufbewahrungsdauer sowie die Zugriffs- und Bearbeitungsberechtigung. Er regelt die Zusammenarbeit mit den beteiligten Organen, den Datenaustausch und die Datensicherheit.

### Allgemeines

Nach Artikel 17 des Datenschutzgesetzes (DSG) dürfen Organe des Bundes Personendaten nur dann bearbeiten, wenn dafür eine gesetzliche Grundlage besteht.

### Absatz 1

Mit dieser Bestimmung wird Bund und Kantonen erlaubt, Informations- und Dokumentationssysteme zu führen.

### Absatz 2

Die Bearbeitung von besonders schützenswerten Daten muss auch besonders strengen Anforderungen genügen. So dürfen z.B. solche Daten nur bearbeitet werden, wenn ein formelles Gesetz dies ausdrücklich vorsieht (Art. 17 DSG). Aus diesem

Grund werden im vorliegenden Absatz die Daten über den Gesundheitszustand einzelner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erwähnt. Solche Daten werden beispielsweise in Zusammenhang mit den vom Gesetz vorgesehenen medizinischen Abklärungen bearbeitet. Zudem werden im Arbeitsgesetz sowohl Verwaltungs- als auch Strafmassnahmen vorgesehen, sodass in deren Zusammenhang besonders schützenswerte Daten bearbeitet werden müssen.

### Absatz 3

Bei den in diesem Absatz formulierten Bestimmungen handelt es sich um eine Delegationsnorm. Sie gibt dem Bundesrat die Kompetenz zur Regelung der Details in Zusammenhang mit den Informations- und Dokumentationssystemen (vgl. Art. 85 bis 90 ArGV 1).

Artikel 45

## Auskunftspflicht

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber und seine Arbeitnehmer sowie Personen, die im Auftrag des Arbeitgebers Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, haben den Vollzugs- und Aufsichtsbehörden alle Auskünfte zu erteilen, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat den Vollzugs- und Aufsichtsorganen den Zutritt zum Betriebe, die Vornahme von Feststellungen und die Entnahme von Proben zu gestatten.

### Allgemeines

Damit die Aufsichts- und Vollzugsorgane ihre Aufgaben wahrnehmen können, sind sie auf Informationen angewiesen. Aus diesem Grund werden im vorliegenden Artikel Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie Beauftragte der Arbeitgeber zur Auskunftserteilung verpflichtet. Die Arbeitgeber haben zudem den Zutritt zum Betrieb zu gewähren. Dazu kommt die in Artikel 46 ArG festgehaltene Pflicht, Verzeichnisse und Unterlagen zur Einsicht bereitzustellen. Bei Nichterteilen der erforderlichen Auskünfte kann ein Verfahren nach Artikel 51 ArG eingeleitet werden.

### Absatz 1

Die Auskunftspflicht gegenüber den Behörden besteht für den Arbeitgeber und für Personen, die in seinem Auftrag Aufgaben im Rahmen des Arbeitsgesetzes wahrnehmen. Damit werden auch Personen verpflichtet, die nicht in einem arbeitsrechtlichen Verhältnis zum Arbeitgeber oder zur Arbeitgeberin stehen. Das sind beispielsweise Dritte, die für die Arbeitgeber Aufgaben in Zusammenhang mit der Personaladministration wahrnehmen und deshalb der kontrollierenden

den Behörde Auskunft über Arbeitszeiten oder Betriebsordnungen geben können. Auch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind zur Auskunft verpflichtet. Die Auskunftserteilung an die Behörden stellt keine Verletzung der Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber dar.

Alle auskunftspflichtigen Personen müssen alle Fragen in Zusammenhang mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen wahrheitsgetreu beantworten. Dies betrifft insbesondere Fragen zu Arbeits- und Ruhezeiten sowie Fragen zum Gesundheitsschutz.

### Absatz 2

Sinnvollerweise müssen die Arbeitgeber den kontrollierenden Behörden den Zutritt zu ihren Betrieben ermöglichen. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass auch Proben entnommen und Feststellungen getroffen werden dürfen. Im Hinblick auf den Gesundheitsschutz und die Unfallverhütung ermöglicht dies, Proben von allfällig gesundheitsschädigenden Stoffen zu gewinnen, Emissionen zu messen sowie besondere Gefahren im Zusammenhang mit der Verarbeitung von im Betrieb verwendeten Stoffen und Substanzen festzustellen.

Artikel 46

## Verzeichnisse und andere Unterlagen

Der Arbeitgeber hat Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Bei den erwähnten Verzeichnissen und Unterlagen handelt es sich insbesondere um Angaben über die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Personalverzeichnis und Altersausweis der jugendlichen Beschäftigten), über die Arbeitszeit (allgemeine Regelung und Angaben über die von allen einzelnen Beschäftigten tatsächlich geleistete Arbeit) sowie Informationen betreffend die besonderen Schutzbestimmungen bei Nacharbeit und bei Mutterschaft (Eignungsnachweis, Ergebnisse von Risikoanalysen, vom Betrieb getroffene Massnahmen usw.). Die detaillierte Liste der gemäss diesem Artikel benötigten Verzeichnisse und Unterlagen findet sich in Artikel 73 ArGV 1.

Besondere Verzeichnisse müssen nicht geführt werden, wenn die Angaben in bestehenden Un-

terlagen enthalten sind und leicht vorgelegt werden können. Neue Organisationsformen mit elektronischer Datenverarbeitung dürfen die Überprüfung der gesetzlichen Vorschriften durch die Kontrollorgane nicht beeinträchtigen. Auch bei elektronischer Datenverarbeitung müssen also die Informationen schriftlich oder in zu vereinbarenden Form den Behörden zur Verfügung gestellt werden. Diese Forderung ist während der ganzen vorgeschriebenen Aufbewahrungszeit zu erfüllen (Art. 73 ArGV 1: 5 Jahre nach Ablauf ihrer Gültigkeit). Vor der Einführung neuer Informatiksysteme ist dieser Tatsache Rechnung zu tragen. Es ist darauf zu achten, dass nicht aufgezeichnete Angaben keinesfalls zur Überschreitung der im Gesetz festgelegten Richtlinien missbraucht werden.

Artikel 47

## Bekanntgabe des Stundenplanes und der Arbeitszeitbewilligungen

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern durch Anschlag oder auf andere geeignete Weise bekannt zu geben:

- a. den Stundenplan und die Arbeitszeitbewilligungen sowie
- b. die damit zusammenhängenden besonderen Schutzvorschriften.

<sup>2</sup> Durch Verordnung wird bestimmt, welche Stundenpläne der kantonalen Behörde mitzuteilen sind.

### Allgemeines

Die Bekanntgabe des Stundenplans und der besonderen Schutzbestimmungen bildet oft ein wirksames Kontrollmittel sowohl für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als auch für die Durchführungsorgane. Bei flexiblen Arbeitzeitsystemen (Gleitzeit usw.) sind die Rahmenbestimmungen bekannt zu geben, beispielsweise festgelegte Grenzen der Gleitzeit, Blockzeiten, mittlere Arbeitszeit und zulässige Abweichungen nach oben oder nach unten.

Diese Informationen müssen bei der systematischen Einarbeitung neuer Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen bekannt gegeben und bei Bedarf wiederholt mitgeteilt werden, insbesondere bei Versetzung an einen andern Arbeitsplatz, bei der Neugestaltung oder Änderung der Stundenpläne oder auch bei neuen Arbeitzeitsystemen für Nachtarbeit.

Informiert werden müssen auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die temporär oder nur für eine beschränkte Zeit beschäftigt werden. Dazu gehören auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die von Drittfirmen angestellt, aber in die Betriebsorganisation und Abläufe integriert sind, oder Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die mit Personal des Betriebes zusammenarbeiten.

Das übliche Informationsmedium bleibt weiterhin das Anschlagbrett. Die neuen Organisationsfor-

men führen aber vermehrt dazu dass dieses Anschlagbrett nicht mehr geeignet ist, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu informieren. Trotzdem muss weiterhin eine sinnvolle Informationsform gewährleistet sein.

In traditionellen Betrieben sind beispielsweise Garderobe oder Stempeluhr nach wie vor geeignete Orte zum Anschlagen von Informationen. Gibt es hingegen mehrere getrennte Arbeitsstätten oder kommen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht regelmässig in den Betrieb (z.B. Monteur, Vertreter usw.), kann eine persönliche, schriftliche Information notwendig sein.

Falls die Informationen über Computer zugänglich sind, muss für alle Beschäftigten ein einfacher Zugang gewährleistet sein. Dies bedingt insbesondere, dass über jede Änderung informiert wird.

### Absatz 1

#### Buchstabe a:

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen den Stundenplan bekannt zu geben. Dazu gehören auch dauernde oder vorübergehende Änderungen. Falls der Stundenplan bewilligungspflichtig ist (Nacht- oder Sonntagsarbeit, ununterbrochener Betrieb), muss die entsprechende Bewilligung den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ebenfalls vorgewiesen werden.

**Buchstabe b:**

Für bestimmte Stundenpläne bestehen spezielle Schutzvorschriften. Es handelt sich dabei um besondere Schutzmassnahmen für jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, für schwangere oder stillende Frauen und für die Nachtarbeit. Diese Schutzvorschriften gehen direkt aus dem Gesetz und der Verordnung hervor oder sind Teil der Bewilligung, um von den normalen gesetzlichen Bestimmungen abzuweichen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die durch diese Sonderbestimmungen geschützt sind, über ihre Rechte zu informieren.

**Absatz 2**

Dieser Absatz wird in den Verordnungen nicht konkretisiert. Es versteht sich von selbst, dass im Rahmen des Bewilligungsverfahrens bewilligungspflichtige Stundenpläne den zuständigen Behörden bekannt gegeben werden müssen. Ebenso können die Durchführungsorgane von den Betrieben alle Angaben und Unterlagen verlangen, die zur Überprüfung der gesetzlichen Vorschriften notwendig sind (Art. 45 und 46 ArG). Dazu gehören auch die Stundenpläne. Es gibt dagegen keine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, den Behörden Stundenpläne mit Tages- oder Abendarbeit im Rahmen der Vorschriften über die Arbeitszeit bekannt zu geben. Für Betriebe der ArGV 2 ist eine Bekanntgabe der Stundenpläne auch nicht erforderlich.

## Artikel 48

# Mitwirkungsrechte

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmern oder deren Vertretung im Betrieb stehen in folgenden Angelegenheiten Mitspracherechte zu:

- a. in allen Fragen des Gesundheitsschutzes;
- b. bei der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne;
- c. hinsichtlich der bei Nachtarbeit vorgesehenen Massnahmen im Sinne von Artikel 17e.

<sup>2</sup> Das Mitspracherecht umfasst den Anspruch auf Anhörung und Beratung, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft, sowie auf Begründung des Entscheids, wenn dieser den Einwänden der Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt.

## Absatz 1

Absatz 1 zählt die Bereiche auf, in denen den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen oder der Arbeitnehmervertretung im Betrieb ein Anspruch auf Information und Mitsprache zusteht. Es handelt sich dabei um eine Bestimmung, welche die in Artikel 10 Mitwirkungsgesetz aufgeführten und im Arbeitnehmerschutz zustehenden Mitwirkungsrechte konkretisiert: Nach Mitwirkungsgesetz stehen den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auch in Fragen der Arbeitssicherheit, bei Übergang von Betrieben in anderen Besitz sowie bei Massenentlassungen Mitwirkungsrechte zu. Neben dem Gesundheitsschutz werden im ArG zwei weitere Bereiche aufgeführt, in denen Mitspracherechte zu gewähren sind. Es handelt sich um die Organisation der Arbeitszeit und der Stundenpläne sowie um die bei Nachtarbeit vorgesehenen Massnahmen gemäss Artikel 17e ArG. Bei bewilligungstechnischen Fragen, die grundsätzlich vom Arbeitgeber nachzuweisen und von der Behörde abzuklären sind, steht den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen oder der Vertretung im Betrieb kein Mitspracherecht zu. So hat der Arbeitgeber beispielsweise beim Einreichen einer Bewilligung für Nacht- oder Schichtarbeit die Arbeitnehmervertretung nicht darüber zu

konsultieren, ob ein ausreichendes Bedürfnis oder die Unentbehrlichkeit im Sinne des Gesetzes vorliegt. Hingegen kommt den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ein Mitspracherecht über die eigentliche Gestaltung der Schicht- und Stundenpläne zu.

## Absatz 2

Das Recht auf Information und Mitsprache umfasst einen Anhörungs-, Beratungs- und Begründungsanspruch, den die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder deren Vertretung im Betrieb gegenüber ihrem Arbeitgeber haben. Der Arbeitgeber hat die Anspruchsberechtigten vor einem Entscheid anzuhören. Dabei haben sie die Möglichkeit, Vorschläge und Anregungen vorzubringen. Fällt der Entscheid nicht oder nur zum Teil in ihrem Sinne aus, so hat der Arbeitgeber diesen zu begründen. Er ist also nicht verpflichtet, die Vorschläge der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu befolgen. Auf der andern Seite darf er sich aber nicht damit begnügen, die Anliegen der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bzw. der Arbeitnehmervertretung bloss zur Kenntnis zu nehmen: Er muss sich damit auch konkret auseinandersetzen. Der Begriff «Beratung» be-

**Art. 48**

**ArG**

**Wegleitung zum Arbeitsgesetz**

VI. Durchführung des Gesetzes  
3. Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer  
Art. 48 Mitwirkungsrechte

deutet hier, dass Probleme gemeinsam erörtert werden (vgl. Wegleitung zu Art. 6 ArGV 3).

Das Beratungsgespräch führt Arbeitgeber mit den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen oder mit der Arbeitnehmervertretung. Eine externe Hilfe oder Unterstützung durch Gewerkschaftspersonal oder Fachleute aus medizinischen oder rechtlichen Berufen auf Kosten des Arbeitgebers ist hingegen nicht erforderlich. Eine solche Hilfe kann zwar herbeigezogen werden, doch hat dies auf privater Basis zu geschehen, also ausserhalb der Arbeitszeit und auf eigene Kosten der-

jenigen, welche die Hilfe beanspruchen. Etwas anderes gilt natürlich dann, wenn sich der Arbeitgeber bereit erklärt, eine solche Hilfe während der Arbeitszeit zuzulassen und/oder zu bezahlen.

In der Reihe der vom SECO herausgegebenen Merkblätter befasst sich eines thematisch mit der Mitwirkung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Merkblatt Nr. 104). Es enthält eine kurze Übersicht über die am Arbeitsplatz zustehenden Mitwirkungsrechte und -pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

## Artikel 49

# Bewilligungsgesuche

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat Gesuche für die im Gesetze vorgesehenen Bewilligungen rechtzeitig einzureichen und zu begründen sowie die erforderlichen Unterlagen beizufügen.

<sup>2</sup> Kann in dringlichen Fällen das Gesuch für eine Arbeitszeitbewilligung nicht rechtzeitig gestellt werden, so hat der Arbeitgeber dies so rasch als möglich nachzuholen und die Verspätung zu begründen. In nicht voraussehbaren Fällen von geringfügiger Tragweite kann auf die nachträgliche Einreichung eines Gesuches verzichtet werden.

<sup>3</sup> Für Arbeitszeitbewilligungen dürfen lediglich mässige Kanzleigebühren erhoben werden.

## Allgemeines

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat nach dem Arbeitsgesetz in folgenden Fällen um eine amtliche Bewilligung nachzusuchen:

- Ausnahmbewilligung für die Arbeitszeit (Art. 17 ArG: Nachtarbeit, Art. 19 ArG: Sonntagsarbeit, Art. 24 ArG: ununterbrochener Betrieb)
- Ausnahmbewilligung für die Beschäftigung Jugendlicher (Art. 31 Abs. 4 ArG)
- Betriebsbewilligung (Art. 7 Abs. 3 ArG)
- Ausnahmbewilligung (Art. 39 ArGV 3 und Art. 27 ArGV 4).

## Absatz 1

Die zuständige Behörde muss vor Erteilung einer Bewilligung das Gesuch auf seine Rechtmässigkeit prüfen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber das Gesuch rechtzeitig einzureichen hat. Gesuche sind zu begründen und müssen die erforderlichen Angaben enthalten. Diese Angaben sind in den verschiedenen Verordnungen aufgeführt (z.B. in Art. 41 ArGV 1 zur Arbeits- und Ruhezeit, in Art. 42 ArGV 4 zur Betriebsbewilligung).

Gesuche sind in der Regel schriftlich an die zuständige Bewilligungsbehörde zu richten.

## Absatz 2

Für ausserordentliche Nacht- oder Sonntagsarbeit kann in dringlichen oder nicht voraussehbaren Fällen das Gesuch für eine Arbeitszeitbewilligung nachträglich eingereicht werden. Dies trifft beispielsweise dann zu, wenn sich ein dringendes Bedürfnis im Sinne von Artikel 27 ArGV 1 so spät manifestiert, dass es nicht mehr möglich ist, Ende Woche bei der zuständigen Behörde um eine Bewilligung für Sonntagsarbeit anzufragen. Gleiches gilt für Nachtarbeit, wenn die Büros der zuständigen Stelle bereits geschlossen sind. In solchen Fällen ist der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin verpflichtet, das Gesuch so rasch als möglich nachzureichen und die Gründe für die Verspätung aufzuführen.

In Fällen, die weder voraussehbar noch mit Pikettendiensten (Art. 14 und 15 ArGV 1) oder Überzeitarbeit in Sonderfällen (Art. 26 ArGV 1) in Zusammenhang stehen und die von geringfügiger «Tragweite» sind, muss nachträglich kein Gesuch eingereicht werden. Dies trifft beispielsweise zu auf eine unvorhersehbare Arbeitszeitüberschreitung von weniger als einer Stunde in einer Nacht- oder Sonntagschicht.



**Art. 49**

**ArG**

**Wegleitung zum Arbeitsgesetz**  
VI. Durchführung des Gesetzes  
3. Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer  
Art. 49 Bewilligungsgesuche

### **Absatz 3**

Für Arbeitszeitbewilligungen dürfen lediglich mässige Kanzleigebühren erhoben werden. Sie verbie-

tet es hingegen, Gebühren mit fiskalischem Charakter zu erheben. In den einzelnen Kantonen ist die Höhe der Gebühren unterschiedlich.

Artikel 50

## Verfügungsverfügungen

<sup>1</sup> Die auf Grund des Gesetzes oder einer Verordnung getroffenen Verfügungen sind schriftlich zu eröffnen. Verfügungen, durch welche ein Gesuch ganz oder teilweise abgelehnt wird, sind zu begründen, unter Hinweis auf Beschwerderecht, Beschwerdefrist und Beschwerdeinstanz.

<sup>2</sup> Die Verfügungen können jederzeit geändert oder aufgehoben werden, wenn sich die zugrunde liegenden Tatsachen ändern.

### Allgemeines

Artikel 5 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021) definiert Verfügungen wie folgt:

- <sup>1</sup> Als Verfügung gelten Anordnungen der Behörden im Einzelfall, die sich auf öffentliches Recht des Bundes stützen und zum Gegenstand haben:
- Begründung, Änderung oder Aufhebung von Rechten oder Pflichten;
  - Feststellung des Bestehens, Nichtbestehens oder Umfanges von Rechten oder Pflichten;
  - Abweisung von Begehren auf Begründung, Änderung, Aufhebung oder Feststellung von Rechten oder Pflichten, oder Nicht eintreten auf solche Begehren.
- <sup>2</sup> Als Verfügungen gelten auch Vollstreckungsverfügungen (Art. 41 Abs. 1 Buchst. a und b), Zwischenverfügungen (Art. 45), Einspracheentscheide (Art. 30 Abs. 2 Buchst. b, 46 Buchst. b, und 74 Buchst. b), Beschwerdeentscheide (Art. 61 und 70), Entscheide im Rahmen einer Revision (Art. 68) und die Erläuterung (Art. 69).

### Absatz 1

Die häufigsten Verfügungen auf Grund des Arbeitsgesetzes sind Arbeitszeitbewilligungen (für Nachtarbeit, Sonntagsarbeit und ununterbrochenen Betrieb). Die weiteren Verfügungen auf Grund

des Gesetzes sind Verfügungen über die Unterstellung industrieller Betriebe (Art. 33 ArGV 4), Verfügungen über die Aufhebung der Unterstellung (Art. 34 ArGV 4), Verfügungen über die Plangenehmigung (Art. 40 ArGV 4), Verfügungen über die Betriebsbewilligung (Art. 43 ArGV 4), Ausnahmegewilligungen im Rahmen von ArGV 3 (Art. 39 ArGV 3), Ausnahmegewilligungen im Rahmen von ArGV 4 (Art. 27 ArGV 4), Verfügungen des Bundesamts gegenüber Arbeitgebern zur Herbeiführung des gesetzmässigen Zustands (Art. 77 ArGV 1), Verfügungen beim Nichtbefolgen von Vorschriften auf Grund von Artikel 51 Absatz 2 ArG, Verfügungen der Kantone über die Anwendbarkeit des Gesetzes auf einen Betrieb oder einen Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin (Art. 41 ArG).

Die auf Grund des Arbeitsgesetzes erlassenen Verfügungen müssen den Verfahrensgrundsätzen des Verwaltungsrechts entsprechen und mit den Bestimmungen des VwVG übereinstimmen, wenn sie von einer Bundesbehörde angeordnet werden. Erfolgt die Verfügung durch einen Kanton, gelten die kantonalen Gesetze über das Verwaltungsverfahren. Diese Verfahrensgrundsätze sind in den verschiedenen Gesetzen zum Verwaltungsverfahren in der Regel identisch, da sie von den Mindestanforderungen der Bundesverfassung und der Europäischen Menschenrechtskonvention ausgehen.

Die Verfügungen müssen infolge des Willkürverbots begründet werden. Die Begründung einer

Verfügung ermöglicht es der Partei, der keine Bewilligung ausgestellt wurde, ihre Rekurschancen einzuschätzen, denn aus der Begründung wird ersichtlich, welche Punkte problematisch sind. Zudem kann die Partei auf diese Weise sicher sein, dass ihre Argumente bei den Behörden geprüft worden sind. Artikel 35 Absatz 3 VwVG sieht vor, dass die Behörde auf die Begründung verzichten kann, wenn sie den Begehren der Parteien voll entspricht und keine Partei eine Begründung verlangt. Diese Möglichkeit findet sich im Arbeitsgesetz wieder. So genügt es beispielsweise für die Erteilung einer Arbeitszeitbewilligung, dass die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Eine weitergehende Begründung ist nicht nötig. Wichtig ist auch die Erwähnung der Rechtsmittelbelehrung und der Beschwerdefristen: Eine Verfügung, die diese Hinweise nicht enthält, ist zwar gültig, aber die Rechtswirkung gegenüber den Empfängern und Empfängerinnen ist sistiert. Auch wenn der vorliegende Artikel nicht ausdrücklich darauf eingeht, so ist doch daran zu erinnern, dass eine Verfügung nur dann wirksam ist, wenn sie

rechtskräftig eröffnet wurde. Der Kreis der Personen, die gegen eine Verfügung Beschwerde einreichen können, ist relativ gross (vgl. Art. 58 ArG) und lässt sich nicht immer problemlos abgrenzen. Deshalb erfolgt die Eröffnung der Verfügung nicht nur schriftlich, sondern oft auch durch Veröffentlichung (z.B. bei Verfügungen des Bundes im Bundesblatt), damit die betroffenen Personen ihr Recht auf Anhörung geltend machen können.

## Absatz 2

Liegt der Sachverhalt, auf den sich die Bewilligung stützt (z.B. technische Unentbehrlichkeit von Nachtarbeit) nicht mehr vor, so wird die entsprechende Bewilligung entzogen.

Mit vorliegendem Absatz wird verhindert, dass die erlassenen Verfügungen in ein wohl erworbenes Recht des Empfängers oder der Empfängerin übergehen. Änderungen des Sachverhalts oder der Gesetzesanforderungen können somit in jedem Fall eine Aufhebung oder eine Anpassung der Verfügung zur Folge haben.

## Artikel 51

## Vorkehren bei Nichtbefolgung von Vorschriften oder Verfügungen

- <sup>1</sup> Werden Vorschriften des Gesetzes oder einer Verordnung oder wird eine Verfügung nicht befolgt, so macht die kantonale Behörde, das Eidgenössische Arbeitsinspektorat oder der Arbeitsärztliche Dienst den Fehlbaren darauf aufmerksam und verlangt die Einhaltung der nicht befolgten Vorschrift oder Verfügung.
- <sup>2</sup> Leistet der Fehlbare dem Verlangen keine Folge, so erlässt die kantonale Behörde eine entsprechende Verfügung, verbunden mit der Strafandrohung des Artikels 292 des Strafgesetzbuches.
- <sup>3</sup> Wird durch einen Verstoss im Sinne von Absatz 1 zugleich ein Gesamtarbeitsvertrag verletzt, so kann die kantonale Behörde in geeigneter Weise auf die Massnahmen der Vertragsparteien zur Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages Rücksicht nehmen.

### Absatz 1

Infolge des Verhältnismässigkeitsprinzips wird bei Verstössen gegen das Arbeitsgesetz oder die Verordnungen oder bei Verstössen gegen Verfügungen auf Grund des Gesetzes zunächst eine Verwarnung ausgesprochen und eine angemessene Frist gesetzt, bis zu deren Ablauf der oder die Fehlbare die gesetzeskonforme Situation wiederherstellen muss. Meistens handelt es sich bei den Fehlbaren um die Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen, die für die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften sowie der Gesundheitsschutzvorschriften verantwortlich sind. In der Praxis ist es die Aufgabe der kantonalen Behörden, eine Verwarnung auszusprechen, dem Bund obliegt in erster Linie die Oberaufsicht. In diesem Zusammenhang ist eine Verwarnung keine Verfügung, so dass die Empfängerseite dagegen nicht rekurren kann.

### Absatz 2

Diesem Absatz entsprechende Verfügungen, die die Herbeiführung des gesetzmässigen Zustandes bewirken sollen, werden durch die kantonale Be-

hörde erlassen. Die Bundesbehörde kann die kantonale Behörde indessen verpflichten, eine solche Massnahme zu treffen. Wenn bei einem Regelverstoss ein Sachverhalt nach den Artikeln 59 bis 61 ArG nicht gegeben ist, so ist es oft sehr nützlich, die Arbeitgeber daran zu erinnern, dass das Strafgesetzbuch bei Nichtnachkommen der Verfügung eine Busse vorsieht. Damit eine solche Strafandrohung Rechtsgültigkeit hat, müssen Inhalt und Strafen von Artikel 292 des Strafgesetzbuches (StGB) ausdrücklich erwähnt werden. Es genügt nicht, einfach auf die Bestimmung hinzuweisen. Leistet der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin der erlassenen Verfügung nicht Folge, so würde die Strafanzeige nicht auf den Artikeln 59 bis 61 ArG gründen, sondern direkt auf Artikel 292 StGB. Die Verfügung der kantonalen Behörde kann neben der Androhung nach Artikel 292 StGB auch eigentliche administrative Sanktionen vorsehen. Eine solche Verfügung wäre in den meisten Fällen eine Feststellungsverfügung zu den Arbeitgeberpflichten, in denen die Folgen der Missachtung dieser Pflichten aufgeführt sind (behördliche Vollstreckungsmassnahmen nach Art. 52 ArG).

**Art. 51**

**ArG**

**Wegleitung zum Arbeitsgesetz**

VI. Durchführung des Gesetzes

4. Verfügungsverfügungen und Verwaltungsmassnahmen

Art. 51 Vorkehren bei Nichtbefolgung von Vorschriften oder Verfügungen

**Absatz 3**

Vor dem Hintergrund des Verhältnismässigkeitsprinzips können die kantonalen Behörden auch ihren Ermessensspielraum nutzen und die Ver-

fügung oder die vorgesehene Sanktion mildern, wenn sie feststellen, dass die Sozialpartner bereits Massnahmen getroffen haben, um den rechtmässigen Zustand herbeizuführen.

## Artikel 52

# Massnahmen des Verwaltungszwangs

<sup>1</sup> Wird eine Verfügung im Sinne von Artikel 51 Absatz 2 missachtet, so ergreift die kantonale Behörde die zur Herbeiführung des rechtmässigen Zustandes erforderlichen Massnahmen.

<sup>2</sup> Werden Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmern oder die Umgebung des Betriebes durch die Missachtung einer Verfügung im Sinne von Artikel 51 Absatz 2 erheblich gefährdet, so kann die kantonale Behörde nach vorheriger schriftlicher Androhung die Benützung von Räumen oder Einrichtungen verhindern und in besonders schweren Fällen den Betrieb für eine bestimmte Zeit schliessen.

## Absatz 1

Der vorliegende Artikel bildet die gesetzliche Grundlage für Massnahmen des direkten Verwaltungszwangs wegen Missachtung des Arbeitsgesetzes. Die kantonalen Behörden erlassen nicht nur die Verfügungen nach Artikel 51 Absatz 2, sie sind auch und ausschliesslich für deren Vollstreckung zuständig. Davon ausgenommen sind die in Artikel 77 ArGV 1 vorgesehenen Fälle, bei denen das Bundesamt aber dennoch das Eingreifen der kantonalen Behörden verlangen kann. Möglich sind die folgenden Massnahmen des Verwaltungszwangs: Vollstreckung der Verfügung auf Kosten der Fehlbaren, und zwar durch die Behörde selbst oder eine beauftragte Drittperson (z.B. Reparatur einer defekten Installation); direkte Vollstreckung gegen die Fehlbaren oder ihr Eigentum (z.B. Beschlagnahmung von gefährlichen Werkzeugen oder Maschinen); Strafverfolgung wegen Ungehorsam im Sinne von Artikel 292 des Strafgesetzbuches. Die Vollstreckung einer Verfügung mittels Bezahlung eines Geldbetrags erfolgt entsprechend dem Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs.

Alle diese Massnahmen müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Schwere des Falls stehen. Die Behörden können für die Umsetzung dieser Massnahmen polizeiliche Unterstützung beantragen.

## Absatz 2

Das Verhältnismässigkeitsprinzip besagt, dass die eingesetzten Zwangsmassnahmen den gegebenen Umständen angepasst sein müssen. Der vorliegende Absatz ist als Ultima ratio für die Vollstreckung einer Verfügung zu verstehen. Es handelt sich hier um sehr einschneidende Massnahmen, die nur im äussersten Fall getroffen werden und wenn eine echte Gefahr für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder die Umgebung des Betriebs besteht. Der Schliessung eines ganzen Betriebs oder von Räumen oder Einrichtungen müssen eine schriftliche Androhung und eine Verfügung vorausgehen, wie dies das Verfahren nach Artikel 51 ArG vorsieht. Angesichts der Tragweite dieser Massnahmen (und im Gegensatz zu jenen in Absatz 1) verschickt die Behörde vor der Vollstreckung der Verfügung eine letzte schriftliche Androhung, in der eine Vollstreckungsfrist gesetzt und auf die Konsequenzen für den Betrieb bei Nichtbefolgen hingewiesen wird. Diese Androhung erfolgt nicht in Form einer Verfügung, denn es handelt sich um einen Verwaltungsakt im Anschluss an die Verfügung nach Artikel 51 Absatz 2 ArG. Die Androhung ist infolgedessen auch nicht rekursfähig. Bei Bedarf kann die kantonale Behörde für die Schliessung von Räumen und Einrichtungen oder Teilen davon die Unterstützung der Polizei oder von Sicherheitskräften anfordern.

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

VI. Durchführung des Gesetzes  
4. Verfügungsverfügungen und Verwaltungsmassnahmen  
Art. 53 Entzug und Sperre von Arbeitszeitbewilligungen

ArG

Art. 53

Artikel 53

# Entzug und Sperre von Arbeitszeitbewilligungen

<sup>1</sup> Wird eine Arbeitszeitbewilligung nicht eingehalten, so kann die Bewilligungsbehörde, unabhängig vom Verfahren gemäss den Artikeln 51 und 52, die Bewilligung nach vorheriger schriftlicher Androhung aufheben und, wenn die Verhältnisse dies rechtfertigen, die Erteilung neuer Bewilligungen für eine bestimmte Zeit sperren.

<sup>2</sup> Missbraucht ein Arbeitgeber die Befugnis zur Anordnung von Überzeitarbeit ohne Bewilligung, so kann ihm die kantonale Behörde diese Befugnis für eine bestimmte Zeit entziehen.

## Absatz 1

Die Massnahmen im vorliegenden Artikel unterscheiden sich von jenen in den Artikeln 51 und 52 ArG insofern, als sie sich auf eine Arbeitszeitbewilligung beziehen, also auf eine Befugnis, über die der Betrieb bereits verfügt und die ihm auf «normalem» Weg und nicht im Rahmen einer Streit Sache erteilt wurde. Diese Massnahmen sollen ein künftiges Zuwiderhandeln gegen das Arbeitsgesetz verhindern. Eine solche Bewilligung kann nur von der Behörde widerrufen werden, die die Bewilligung erteilt hat (Kantons- oder Bundesbehörde) und nur in Fällen von einer gewissen Tragweite. Dabei ist das Verhältnismässigkeitsprinzip zu beachten. Dem Widerruf muss eine vorherige schriftliche Androhung vorausgehen. Darin wird dem Betrieb mitgeteilt, dass die Bewilligung aufgehoben wird, wenn die Arbeitsbedingungen nicht innerhalb einer angemessenen behördlich

festgesetzten Frist den Anforderungen der Arbeitszeitbewilligung angepasst werden. Der Bewilligungsentzug hat zur Folge, dass der Betrieb auf die Nacht- oder Sonntagsarbeit oder den ununterbrochenen Betrieb verzichten muss. Die Behörde kann dem Betrieb in diesem Zusammenhang ausserdem eröffnen, dass sie ihm während eines begrenzten Zeitraums auf Grund der Schwere des Vergehens keine Bewilligung mehr erteilt. Eine solche Verfügung muss nach Artikel 50 ArG und den Verfahrensgrundsätzen des betreffenden Kantons oder des Bundes erlassen werden.

## Absatz 2

Diese Bestimmung hat mit der Revision des Arbeitsgesetzes, die seit 1. August 2000 in Kraft ist, ihre Bedeutung verloren (keine Bewilligungspflicht mehr für Überzeitarbeit).

## Artikel 54

# Anzeigen

<sup>1</sup> Die zuständigen Behörden sind verpflichtet, Anzeigen wegen Nichtbefolgung des Gesetzes, einer Verordnung oder einer Verfügung zu prüfen und, falls sie begründet sind, gemäss den Artikeln 51–53 zu verfahren.

<sup>2</sup> Trifft die Behörde auf Anzeige hin keine oder ungenügende Vorkehren, so kann die übergeordnete Behörde angerufen werden.

## Absatz 1

Der Vollzug des Arbeitsgesetzes obliegt im Wesentlichen den Kantonen. Anzeigen sind daher in erster Linie an die kantonalen Behörden zu richten. Der Anzeigende hat Anspruch auf die Wahrung des Amtsgeheimnisses, d.h. dass beispielsweise seine Identität nicht bekannt gegeben werden darf. Die kantonalen Behörden kontrollieren, ob ein Verstoss gegen das Gesetz, eine Verordnung oder eine Verfügung vorliegt. Im Fall eines Verstosses verfahren die Behörden wie folgt. Zuerst wird eine schriftliche Androhung an den Arbeitgeber gerichtet. Wenn diese Massnahme nicht ausreicht, erfolgt eine Verfügung nach Artikel 51 Absatz 2 ArG. Falls nötig werden Massnahmen des Verwaltungszwangs ergriffen. Die kantonale Behörde kann den Verstoss auch direkt der Strafbehörde melden. Anzeigen nach Artikel 54 Absatz 1 ArG müssen in keiner besonderen Form eingehen oder nicht zwingend von einer Person stammen, die beispielsweise Beschwerde gegen eine Verfügung führen kann. Wer die Anzeige einreicht, geniesst im Verfahren kein besonderes Recht, ausser jenes, über die Ergebnisse der anzeigebedingten

Prüfung in Kenntnis gesetzt zu werden: wenn der Anzeigende nicht direkt von den Aktivitäten des kantonalen Arbeitsinspektorates betroffen ist, z.B. wenn er im angezeigten Betrieb nicht oder nicht mehr angestellt ist, darf das Arbeitsinspektorat nur darüber informieren, ob die Kontrolle im Betrieb durchgeführt wurde oder nicht. Das kantonale Arbeitsinspektorat darf aber auf keinen Fall über den Inhalt eines eventuellen Entscheides informieren.

## Absatz 2

Wer die Anzeige einreicht, geniesst im Rahmen des Verfahrens keine besonderen Rechte und kann folglich auch nicht verlangen, dass der Betrieb z.B. Gegenstand einer besonderen Verfügung oder Zwangsmassnahme wird. Um jede Willkür bei der Behandlung der Anzeige auszuschliessen, ist es wichtig, dass die übergeordnete Behörde angerufen werden kann. Diese klärt ab, ob die Anzeige dem Gesetz entsprechend von der kantonalen Vollzugsbehörde geprüft wurde und erteilt gegebenenfalls Weisungen über die zu ergreifenden Massnahmen.



## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

VI. Durchführung des Gesetzes  
5. Verwaltungsrechtspflege  
Art. 56 Beschwerde gegen Verfügungen der kantonalen Behörde

ArG

Art. 56

Artikel 56

# Beschwerde gegen Verfügungen der kantonalen Behörde

<sup>1</sup> Gegen Verfügungen der kantonalen Behörde kann innert 30 Tagen, von der Eröffnung der Verfügung an gerechnet, Beschwerde bei der kantonalen Rekursbehörde erhoben werden.

<sup>2</sup> Der Entscheid ist dem Beschwerdeführer und der Behörde, deren Verfügung angefochten wurde, schriftlich mit Angabe der Gründe und mit Rechtsmittelbelehrung zu eröffnen. Im übrigen richtet sich das Verfahren nach kantonalem Recht.

## Allgemeines

Nach Artikel 41 Absatz 1 ArG haben die Kantone für den Vollzug des Arbeitsgesetzes eine Rekursbehörde zu bezeichnen (vgl. Kommentar Art. 41 ArG). Diese dient im kantonalen Verwaltungsverfahren als Rechtsmittelinstanz für arbeitsgesetzliche Verfügungen der kantonalen Vollzugsbehörden. Grundsätzlich wird das Verfahren durch das kantonale Verfahrensrecht geregelt, das Arbeitsgesetz legt jedoch die Beschwerdefrist, die Eröffnungsmodalitäten für die Entscheide der Rekursinstanzen und in Artikel 58 ArG die Beschwerdelegitimation fest.

## Absatz 1

Gegen alle kantonalen Verfügungen, die auf Grund des Arbeitsgesetzes erlassen werden, kann innert 30 Tagen Beschwerde bei der kantonalen

Rekursbehörde erhoben werden. Dies kann auch geschehen gegen Verfügungen über Plangenehmigungen und Betriebsbewilligungen. Nicht anfechtbar sind Androhungen mit Fristsetzung im Sinne von Artikel 51 Absatz 1 ArG, da diese nicht als Verfügung ausgestellt werden.

## Absatz 2

Da der Entscheid der kantonalen Rekursbehörde in der Regel an eine Bundesinstanz weitergezogen werden kann, werden seine formalen Voraussetzungen entsprechend festgeschrieben. Im Grunde genommen handelt es um die allgemeinen formalen Voraussetzungen für Verfügungen, wie sie in Artikel 5 VwVG verlangt werden.

Die übrigen Verfahrensfragen sind Sache der Kantone.

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

VI. Durchführung des Gesetzes  
5. Verwaltungsrechtspflege  
Art. 58 Beschwerderecht

ArG

Art. 58

Artikel 58

# Beschwerderecht

Zur Beschwerde gegen Verfügungen der kantonalen Behörden und der Bundesbehörden sind auch die Verbände der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer berechtigt.

Grundsätzlich zur Beschwerde berechtigt ist, wer durch die angefochtene Verfügung berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse daran hat, deren Aufhebung oder Änderung zu begehren. In Zusammenhang mit Verfügungen bzw. Bewilligungen sind sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer zur Beschwerde berechtigt, wenn sie von der jeweiligen Verfügung direkt betroffen sind. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände haben ein eigenes Beschwerderecht. Sie können auch dann

Beschwerde führen, wenn die von der Verfügung belastete Person nicht Verbandsmitglied ist oder von sich aus nicht Beschwerde führen würde. Im Gegensatz zur Verbandsbeschwerde muss nicht die Mehrzahl der Verbandsmitglieder ein Interesse an der Aufhebung der in Frage stehenden Verfügung haben.

Das Beschwerdeverfahren ist im Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren geregelt (SR 172.021).

Artikel 59

## Strafrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers

- <sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist strafbar, wenn er den Vorschriften über
- den Gesundheitsschutz und die Plangenehmigung vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt;
  - die Arbeits- und Ruhezeit vorsätzlich zuwiderhandelt;
  - den Sonderschutz der jugendlichen oder weiblichen Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt.

<sup>2</sup> Artikel 6 des Verwaltungsstrafrechtsgesetzes vom 22. März 1974 ist anwendbar.

### Allgemeines

Bei den Strafbestimmungen in den Artikeln 59 bis 62 ArG handelt es sich um verwaltungsstrafrechtliche Gesetzesnormen. Obwohl sie im Arbeitsgesetz enthalten sind, gehen diese Vorschriften aus dem Strafrecht hervor, und zwar sowohl in Bezug auf das Materielle als auch in Bezug auf das Verfahren. Die Einhaltung des Arbeitsgesetzes stellt das Rechtsgut dar, das durch diese Gesetzesbestimmungen geschützt ist. Somit können sich der vorliegende Artikel oder der Artikel 60 und andere Verstösse gemäss Strafgesetz konkurrenzieren.

### Absatz 1

Die Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass das Gesetz eingehalten wird. Denn sie entscheiden über die Organisation der Arbeitszeiten und die Einrichtung der Arbeitsplätze; folglich sind sie auch vor allen anderen Beteiligten strafbar.

#### Buchstabe a:

Ein Hauptzweck, den das Gesetz verfolgt, ist der Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Art. 6 bis 8 ArG und ArGV 3). Auch die Plangenehmigung (ArGV 4) hat Auswirkungen auf die Gesundheit. Dieses Verfahren gilt nämlich für Betriebe, die als besonders gefährlich eingestuft werden (z.B. Industriebetriebe, Säge-

werke, Grosslager für Chemikalien) und ein Konstruktionsfehler oder ein unzulängliches Sicherheitsdispositiv (z.B. fehlender Notausgang) fatale Folgen haben kann. Der vorliegende Absatz trägt den genannten Umständen Rechnung: Verstösse gegen solche Vorschriften können geahndet werden, auch wenn diese nur fahrlässig begangen wurden, d.h. durch pflichtwidrige Unvorsichtigkeit. Nach Definition in Artikel 12 Absatz 3 Strafgesetzbuch (StGB) bedeutet dies, dass der oder die Fehlbare die Vorsicht nicht beachtet, zu der er oder sie nach den Umständen und nach den persönlichen Verhältnissen verpflichtet ist.

#### Buchstabe b:

Bei Verstössen gegen die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften ist der Arbeitgeber strafbar, wenn er mit Absicht handelt.

Bevor die Behörde Strafanzeige erstattet, drängt sich in diesem Fall ein Verwaltungsverfahren nach Artikel 51 Absatz 1 und 2 ArG auf, auch wenn die Artikel 59 bis 62 ArG unabhängig von einem Verwaltungsverfahren nach Artikel 50 bis 54 ArG anwendbar sind. Im vorliegenden Absatz ist nämlich das absichtliche Handeln als ein Element des Tatbestands formuliert, so dass die für die Strafverfolgung zuständige Behörde mit der Strafandrohung nach Artikel 51 Absatz 2 ArG beweisen kann, dass der oder die Beschuldigte in der Tat vorsätzlich gegen das Gesetz verstossen hat.

**Buchstabe c:**

Die Anmerkungen zum Gesundheitsschutz und zur Plangenehmigung gelten auch für den Sonderschutz von jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Art. 29 bis 32 ArG und die Bestimmungen der ArGV 5) sowie von schwangeren Frauen und stillenden Müttern (Art. 35a und 35b ArG und Art. 60 bis 66 ArGV 1).

**Absatz 2**

Artikel 6 des Verwaltungsstrafrechtsgesetzes (VStR, SR 313.0) hält Folgendes fest:

- <sup>1</sup> Wird eine Widerhandlung beim Besorgen der Angelegenheiten einer juristischen Person, Kollektiv- oder Kommanditgesellschaft, Einzelfirma oder Personengesamtheit ohne Rechtspersönlichkeit oder sonst in Ausübung geschäftlicher oder dienstlicher Verrichtungen für einen andern begangen, so finden die Strafbestimmungen auf diejenigen natürlichen Personen Anwendung, welche die Tat verübt haben.
- <sup>2</sup> Der Geschäftsherr oder Arbeitgeber, Auftraggeber oder Vertretene, der es vorsätzlich oder fahrlässig in Verletzung einer Rechtspflicht unter-

lässt, eine Widerhandlung des Untergebenen, Beauftragten oder Vertreters abzuwenden oder in ihren Wirkungen aufzuheben, untersteht den Strafbestimmungen, die für den entsprechend handelnden Täter gelten.

- <sup>3</sup> Ist der Geschäftsherr oder Arbeitgeber, Auftraggeber oder Vertretene eine juristische Person, Kollektiv- oder Kommanditgesellschaft, Einzelfirma oder Personengesamtheit ohne Rechtspersönlichkeit, so findet Absatz 2 auf die schuldigen Organe, Organmitglieder, geschäftsführenden Gesellschafter, tatsächlich leitenden Personen oder Liquidatoren Anwendung.

In diesem Zusammenhang ist wichtig, dass der Verweis auf Artikel 6 VStR lediglich dazu dient, im Betrieb die strafbare Person nach Artikel 59 ArG zu bestimmen. Die anderen Bestimmungen des Verwaltungsstrafrechtsgesetzes sind nicht anwendbar, da nur die durch eine Verwaltungsbehörde des Bundes geahndeten Vergehen in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen.

Es können nur natürliche Personen strafrechtlich verfolgt werden. Handelt es sich bei der Arbeitgeberin um eine juristische Person (z.B. Aktiengesellschaft), so wird die natürliche, für das Vergehen verantwortliche Person bestraft.

Artikel 60

## **Strafrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers**

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist strafbar, wenn er den Vorschriften über den Gesundheitsschutz vorsätzlich zuwiderhandelt.

<sup>2</sup> Gefährdet er dadurch andere Personen ernstlich, so ist auch die fahrlässige Widerhandlung strafbar.

### **Absatz 1**

Die Einhaltung des Arbeitsgesetzes obliegt grundsätzlich dem Arbeitgeber und er trägt hierfür die Hauptverantwortung. Die Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerinnen tragen ihrerseits auch eine gewisse Verantwortung. Ihre strafrechtliche Verantwortlichkeit ist jedoch geringer als jene des Arbeitgebers. Sie sind folglich nur dann strafbar, wenn sie den Vorschriften über den Gesundheitsschutz vorsätzlich zuwiderhandeln.

### **Absatz 2**

Abweichend zu Absatz 1 ist hier vorgesehen, dass die fahrlässige Widerhandlung auch strafbar ist, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin dadurch andere Personen ernstlich gefährdet (dabei muss es sich nicht unbedingt um Mitarbeitende handeln). Das Strafgesetzbuch (StGB) enthält in der Tat verschiedene Bestimmungen, die mit vorliegendem Absatz in Konkurrenz treten könnten. Es sind dies insbesondere Artikel 129 StGB zur Gefährdung des Lebens, Artikel 221 bis 230 StGB zu gemeingefährlichen Verbrechen und Vergehen sowie vor allem Artikel 230 StGB, der es untersagt, der Unfallverhütung dienende Sicherheitsvorrichtungen in Fabriken oder anderen Betrieben zu beseitigen oder nicht anzubringen.

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

VI. Durchführung des Gesetzes  
6. Strafbestimmungen  
Art. 61 Strafen

ArG

Art. 61

Artikel 61

# Strafen

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber wird mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft..

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer wird mit Busse bestraft.

## Absatz 1

Der Art. 61 Abs. 1 ArG zielt auf ein Vergehen des Arbeitgebers ab. Gemäss Art. 10 des Strafgesetzbuches (StGB, SR 311.0) sind Vergehen Taten, die mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bedroht sind. Die Geldstrafe hat den Vorrang gegenüber den kurzen unbedingten Freiheitsstrafen. Bei der Bemessung der Geldstrafe wird zunächst - abgestützt auf das Verschulden des Täters - eine bestimmte Anzahl Tagessätze festgelegt. Anschliessend wird die Höhe des Tagessatzes in Franken nach den persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen des Täters bestimmt (vgl. Art. 34 StGB).

## Absatz 2

Gemäss Art. 103 StGB sind Übertretungen Taten, die mit Busse bedroht sind. Die Anwendbarkeit der allgemeinen Bestimmungen des StGB (vgl. Art. 333 StGB) hat, unter anderem zur Folge, dass weder ein Versuch noch eine Beihilfe strafbar ist. Wie im Kommentar zu Artikel 60 ArG bereits erläutert, werden solche Strafen nur sehr selten gegen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verhängt.

Artikel 62

## Vorbehalt des Strafgesetzbuches und Strafverfolgung

<sup>1</sup> Die besonderen Bestimmungen des Strafgesetzbuches bleiben vorbehalten.

<sup>2</sup> Die Strafverfolgung ist Sache der Kantone.

### Absatz 1

Ein Verstoss gegen das Arbeitsgesetz kann auch einen durch das Strafgesetzbuch geahndeten Verstoss zur Folge haben. Dies trifft beispielsweise zu bei Körperschädigung, Tötung, Gefährdung des Lebens, Beseitigung oder Nichtanbringung von Sicherheitsvorrichtungen oder Brandverursachung. Auch wenn sich die Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite dieser Vergehen auf Grund des Arbeitsgesetzes schuldig gemacht hat, bleiben die Bestimmungen des Strafgesetzbuches vorbehalten. In einem solchen Fall gelten die Regeln über das Zusammentreffen von strafbaren Handlungen, die von den ahndenden Behörden angewendet werden.

### Absatz 2

Der vorliegende Absatz erklärt die Kantone als zuständig für die Strafverfolgung. Das bedeutet nicht, dass die kantonalen Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes die in den Artikeln 59 bis 61 ArG aufgeführten Strafen aussprechen können. Dafür sind die Strafverfolgungsbehörden nach den kantonalen Strafverfahrensbestimmungen zuständig. Das Verwaltungsverfahren nach den Artikeln 51 bis 53 ArG und das Strafverfahren sind voneinander unabhängig: Die kantonale Vollzugsbehörde des Arbeitsgesetzes kann der Strafbehörde einen Verstoss melden und das Verwaltungsverfahren gegen die Strafbaren weiterführen. Die Anzeige wegen eines Verstosses gegen das Arbeitsgesetz bei der zuständigen Strafbehörde muss nicht ausschliesslich von der kantonalen Vollzugsbehörde des Arbeitsgesetzes ausgehen. Auch eine Privatperson kann direkt bei der Strafbehörde einen solchen Gesetzesverstoss melden.

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

VII. Änderung von Bundesgesetzen  
Art. 64 Mitwirkungsgesetz

ArG

Art. 64

Artikel 64

# Mitwirkungsgesetz

Das Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993<sup>1</sup> wird wie folgt geändert:

Art. 10 Bst. a

Der Arbeitnehmervertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:

a. In Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes

Der neue Artikel 48 ArG erfordert eine Änderung des Artikels 10 Buchstabe a des Mitwirkungsgesetzes. Artikel 48 ArG sieht nicht nur eine Information und Mitsprache der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Angelegenheiten der Gesundheitsvorsorge (wie bisher gemäss Mitwirkungsgesetz vorgesehen) vor, sondern neu auch in Fragen der Arbeitszeitgestaltung und der

kompensatorischen Massnahmen bei Nachtarbeit (vgl. Kommentar Art. 48 ArG). Der in Artikel 10 Buchstabe a des Mitwirkungsgesetzes verwendete eingrenzende Begriff des Gesundheitsschutzes wurde daher durch jenen des Arbeitnehmerschutzes ersetzt. Das Mitwirkungsgesetz verweist zudem nicht mehr auf Artikel 6 ArG, sondern auf Artikel 48 ArG.

<sup>1</sup> SR 822.14



Artikel 71

## Vorbehalt von Vorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden

Vorbehalten bleiben insbesondere:

- a. die Bundesgesetzgebung über die berufliche Ausbildung, über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer;
- b. Vorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis; Von den Vorschriften über den Gesundheitsschutz und über die Arbeits- und Ruhezeiten darf dabei jedoch nur zugunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden;
- c. Polizeivorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden, wie namentlich solche über die Bau-, Feuer-, Gesundheits- und Wasserpolizei sowie über die Sonntagsruhe und über die Öffnungszeiten von Betrieben, die dem Detailverkauf, der Bewirtung oder der Unterhaltung dienen.

Dieser Artikel präzisiert, welche andere öffentlich-rechtliche Gesetzgebung beachtet werden muss bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

### **Buchstabe a:**

Das Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG, SR 412.10) und seine Verordnungen über die Berufsbildung (BBV, SR 412.101) und das Unfallversicherungsgesetz sowie die Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten müssen eingehalten werden. Mit anderen Worten, von diesen Gesetzen kann aufgrund des Arbeitsgesetzes nicht abgewichen werden. Bezüglich der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen für die berufsmässigen Motorfahrzeugführer hat der Vorbehalt eine andere Bedeutung. Vorab sei daran erinnert, dass die Unternehmen des öffentlichen Verkehrs aufgrund von Art. 2 Abs. 1 Bst. b ArG vom Arbeitsgesetz ausgenommen sind. In privaten Transportfirmen sind für Chauffeure von Fahrzeugen, die mehr als 3.5 Tonnen wiegen, nicht die arbeitsgesetzlichen Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen anwendbar, sondern die spezifischen Bestimmungen der Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer (Chauffeurverordnung, SR 822.22). Hingegen gilt die Verordnung über die

Arbeits- und Ruhezeit der Führer von leichten Motorwagen zum gewerbsmässigen Personentransport ARV 2, SR 822.222).

Auf die den ARV 1 und 2 unterstellten Personen sind lediglich die Gesundheitsschutzvorschriften des ArG anwendbar.

### **Buchstabe b**

Davon ausgehend, dass die öffentlich-rechtlichen Dienstvorschriften in der Regel für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorteilhafter sind als die Minimalvorschriften des Arbeitsgesetzes, hat der Gesetzgeber vorgesehen, dass die öffentlich-rechtlichen Vorschriften gegenüber dem Arbeitsgesetz vorrangig anwendbar sind. An dieser Stelle müssen die zwei Aspekte des Arbeitsgesetzes unterschieden werden: Gesundheitsschutz und Arbeits- und Ruhezeiten. Die Bestimmungen über den Gesundheitsschutz sind auf sämtlichen öffentlichen Verwaltungen anwendbar (Art. 3a ArG). Sämtliche Vorschriften über öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse müssen die diesbezüglichen Minimalvorschriften des Arbeitsgesetzes berücksichtigen. Hingegen müssen die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen nur für die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse in den Betrieben beachtet werden, die dem Arbeitsgesetz unterstellt sind.

**Art. 71**

**ArG**

**Wegleitung zum Arbeitsgesetz**

VIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 71 Vorbehalt von Vorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden

D.h. sie gelten nur für die Betriebe, die nicht direkt einer Verwaltung angegliedert sind oder die der Definition von Art. 7 ArGV 1 nicht entsprechen. Zu diesen Betriebsarten gehören z.B. öffentlich-rechtliche Aktiengesellschaften, öffentlich-rechtliche Stiftungen, öffentlich-rechtliche Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit usw.

**Buchstabe c:**

Die hier aufgeführten Polizeivorschriften haben den Schutz der öffentlichen Ruhe und Ordnung zum Zweck, während das Arbeitsgesetz den

Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verfolgt. Der Vorbehalt zugunsten dieser Bestimmungen bedeutet, dass letztere im gleichen Masse respektiert werden müssen wie das Arbeitsgesetz. Im Falle einer Plangenehmigung bedeutet dies z.B., dass der Betrieb zudem sicherstellen muss, dass die Bauvorschriften eingehalten werden. Ebenso erlaubt zwar eine Bewilligung für Sonntags- oder Nachtarbeit einem Betrieb, Personal zu beschäftigen, aber dies kann nur geschehen, wenn der Betrieb aufgrund der kantonalen oder kommunalen Vorschriften auch offen sein darf.

Artikel 1

# Arbeitnehmer

(Art. 1 ArG)

<sup>1</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin ist jede Person, die in einem unter das Gesetz fallenden Betrieb dauernd oder vorübergehend während der ganzen Arbeitszeit oder eines Teils davon beschäftigt wird.

<sup>2</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind auch Lehrlinge, Praktikanten, Praktikantinnen, Volontäre, Volontärinnen und andere Personen, die hauptsächlich zur Ausbildung oder zur Vorbereitung der Berufswahl im Betrieb tätig sind.

## Absatz 1

Das Arbeitsgesetz soll sämtliche in einem Betrieb beschäftigten Personen gegen die mit der Arbeit verbundenen Gefahren schützen. Deshalb behandelt das Gesetz alle Personen gleich, unabhängig von ihrem Arbeitsverhältnis zum Betrieb. Es genügt, dass eine Person in einem Unternehmen beschäftigt ist, das nicht vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen ist. Ein Betrieb hat beispielsweise die gleichen Gesundheitsschutzverpflichtungen gegenüber seinen eigenen Beschäftigten wie gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, deren Dienste er von einem anderen Unternehmen mietet und mit denen er in keinem Vertragsverhältnis steht.

Das Arbeitsgesetz wird vorwiegend auf Betriebe angewendet. Alle im Betrieb beschäftigten Personen fallen während der ganzen Dauer ihrer Anstellung unter den gesetzlichen Schutz. Dabei spielt die Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Rolle. Nicht in den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes fallen nach Artikel 3 ArG Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, Erzieher und Erzieherinnen, Lehrpersonen, Personen geistlichen Standes sowie Heimarbeiter und -arbeiterinnen.

Die Vollzugsorgane des Arbeitsgesetzes können nur Massnahmen ergreifen zu Gunsten von Personen, die zum Zeitpunkt, in dem die Massnahmen gefordert werden, effektiv im Betrieb beschäftigt

sind. Die Vollzugsorgane können beispielsweise nicht von einem Betrieb verlangen, dass er einem ehemaligen Angestellten die Lohnzuschläge für vorübergehende Nacharbeit nachträglich bezahlt. Oder wenn eine ehemalige Angestellte von ihrem früheren Vorgesetzten noch immer belästigt wird, haben die Vollzugsorgane keine Eingriffsmöglichkeiten. Die Vollzugsorgane können sich folglich nicht individuell für eine Person einsetzen, die nicht (mehr) im Betrieb tätig ist. Sie können hingegen dafür sorgen, dass der Betrieb künftig die Vorschriften des Gesetzes einhält, indem sie ihn auffordern, die notwendigen Massnahmen zur Herbeiführung des gesetzmässigen Zustands zu treffen.

## Absatz 2

Das Arbeitsgesetz könnte seinen Zweck (Schutz der in einem Betrieb tätigen Personen) nicht erfüllen, wenn der Begriff «Arbeitnehmer» bzw. «Arbeitnehmerin» lediglich im Sinne des Obligationenrechts aufgefasst würde (der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet sich zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohns). So können Personen von einem Unternehmen beschäftigt werden, mit dem sie keinen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, z.B. Personen, deren Dienste gemietet sind (von einer Leiharbeitsfirma),

**Art. 1**

**ArGV 1**

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

1. Kapitel: Geltungsbereich

1. Abschnitt: Begriffe

Art. 1 Arbeitnehmer

die ein Praktikum oder ein Volontariat absolvieren. Sie unterscheiden sich von den anderen Beschäftigten insofern, dass sie nicht immer einen Lohn beziehen und nicht immer eine Arbeitsleistung erbringen müssen. Diese Personen bedürfen

des gleichen Schutzes wie die anderen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Sinne des Obligationenrechts. Aus diesem Grund ist der Begriff «Arbeitnehmer» bzw. «Arbeitnehmerin» im Sinne des Arbeitsgesetzes weit zu fassen.

## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

1. Kapitel: Geltungsbereich  
1. Abschnitt: Begriffe  
Art. 2 Grossbetriebe des Detailhandels

ArGV 1

Art. 2

Artikel 2

# Grossbetriebe des Detailhandels

(Art. 9 Abs. 1 Bst a ArG)

Grossbetriebe des Detailhandels sind Betriebe, die im gleichen Gebäude oder in benachbarten Gebäuden insgesamt mehr als 50 Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, einschliesslich das Kassenspersonal, im Detailverkauf beschäftigen.

Im vorliegenden Artikel wird nur das Personal berücksichtigt, das in direktem Kontakt mit der Kundschaft steht, d.h. das eigentliche Verkaufs- und Kassenspersonal. Das Personal, das für das Auffüllen der Regale in den Verkaufsräumen zuständig ist, gehört ebenfalls dazu (insbesondere in Selbstbedienungsläden). Hingegen zählen das Verwaltungspersonal sowie Personen, die ausschliesslich in für die Kundschaft nicht zugänglichen Räumlichkeiten Waren verladen, einpacken, empfangen und versenden, nicht in den Geltungsbereich des vorliegenden Artikels.

Ferner müssen die Verkaufsflächen eines Betriebs nahe beieinander liegen, damit sie als eine einzige Betriebseinheit gelten. Verfügt ein Betrieb des Detailhandels über weiter auseinander liegende Filialen, so wird nicht der Gesamtpersonalbestand be-

rücksichtigt, sondern der Personalbestand jeder einzelnen Filiale.

Zahlreiche Unternehmen, die unter die Definition des vorliegenden Artikels fallen, stellen seit einigen Jahren ihre Verkaufsflächen anderen Unternehmen zur Verfügung, die ihr eigenes Verkaufspersonal anstellen (vor allem Hersteller oder Verteiler von Markenartikeln). In diesem Fall zählt das Personal dieser Unternehmen nicht zum Personalbestand des Hauptbetriebs, sondern wird separat behandelt.

Auch ein Einkaufszentrum gilt nicht als Grossbetrieb des Detailhandels. In solchen Zentren muss jeder Betrieb einzeln untersucht werden, um festzustellen, ob er die Voraussetzungen des vorliegenden Artikels erfüllt.

## Artikel 4

# Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden

(Art. 2 Abs. 2 ArG)

Das Gesetz ist insbesondere anwendbar auf Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden:

- a. zur Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern sowie zur Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie, unter Vorbehalt von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b des Gesetzes;
- b. zur Beförderung von Personen oder Gütern, unter Vorbehalt von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b des Gesetzes;
- c. für die Abfuhr, für die Verbrennung oder Verarbeitung von Kehrriecht, Betriebe der Wasserversorgung und der Abwasserreinigung.

## Allgemeines

Der vorliegende Artikel basiert auf Artikel 2 Absatz 2 ArG. Abweichend vom Grundsatz des Artikels 2 ArG, der nur den Gesundheitsschutz auf Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden anwendbar erklärt, sind in diesem Artikel Betriebe aufgeführt, die zwar zur Verwaltung gehören, aber dennoch den gesamten Vorschriften des Arbeitsgesetzes unterstehen, und zwar sowohl in Bezug auf den Gesundheitsschutz als auch auf die Arbeits- und Ruhezeit. Der Vorbehalt in Artikel 71 Buchstabe b ArG gilt auch für die Beschäftigten der hier bezeichneten Betriebe, wenn sie in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen.

Die Tätigkeiten der Bundesstellen fallen hauptsächlich in den tertiären Sektor (Büroarbeiten, administrative Arbeiten für den Vollzug von Regierungsentscheiden usw.), in dem weder Güter noch Dienstleistungen für die Wirtschaft hergestellt bzw. erbracht werden. Zur Verwaltung gehören aber auch Betriebe des sekundären Sektors, in dem Güter hergestellt werden. Diese haben zudem gewerblichen Charakter, so dass mit deren Unterstellung unter das Gesetz Wettbewerbsverfälschungen zwischen den privaten Betrieben

und Industrien einerseits und den staatlichen Unternehmen andererseits ausgeschlossen werden können.

### **Buchstabe a:**

Als Beispiele können staatliche Wasser- und Kernkraftwerke genannt werden. Da die Produktionsbetriebe der Verwaltungen immer häufiger privatisiert werden (z. B. die Munitionsfabriken), wird die Tragweite dieses Buchstabens immer geringer.

### **Buchstabe b:**

Unter diese Bestimmung fallen nur wenige Betriebe, weil auf Bundesebene die meisten Betriebe dieser Art der Bundesgesetzgebung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz, AZG, SR 822.21) unterstehen, die ausdrücklich in Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b ArG vorbehalten ist. Auf kantonaler und kommunaler Ebene unterstehen Betriebe, die vorwiegend Personen- und Warentransporte durchführen und deren Beschäftigte zumeist der Gesetzgebung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und -führerinnen (Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer (ARV 1, SR 822.221) und der Verordnung die Arbeits- und

**Art. 4**

**ArGV 1**

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

1. Kapitel: Geltungsbereich

2. Abschnitt: Betrieblicher Geltungsbereich

Art. 4 Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden

Ruhezeit der berufsmässigen Führer von leichten Personentransportfahrzeugen und schweren Personenwagen (ARV 2, SR 822.222). Diese beiden Gesetzesbestimmungen sind in Artikel 71 Buchstabe a ArG vorbehalten. Als Beispiel für die genannten Betriebe seien hier staatliche Ambulanzunternehmen genannt, die vom Geltungsbereich der ARV 2 ausgenommen sind.

**Buchstabe c:**

Die Erläuterungen zu Buchstabe a beziehen sich auch auf die Betriebe der Wasserversorgung und der Abwasserreinigung.

Chauffeure von Abfuhrunternehmen, die Fahrzeuge zur Abfallbeseitigung lenken, fallen nicht unter die ARV 1.

Artikel 4a

## Öffentliche Krankenanstalten und Kliniken

<sup>1</sup> Das Gesetz ist anwendbar auf öffentliche Krankenanstalten und Kliniken im Rahmen von Arbeitsverhältnissen mit Assistenzärztinnen und Assistenzärzten.

<sup>2</sup> Öffentliche Krankenanstalten und Kliniken sind Krankenanstalten und Kliniken der Kantone und der Gemeinden, die Bestandteil einer öffentlichen Verwaltung sind oder als öffentlich-rechtliche Anstalten ohne Rechtspersönlichkeit oder als öffentlich-rechtliche Körperschaften organisiert sind.

<sup>3</sup> Assistenzärztinnen und Assistenzärzte sind Ärztinnen und Ärzte der Human-, Zahn- oder Tiermedizin, die nach erworbenem Staatsexamen eine Weiterbildung absolvieren:

- a. zur Erlangung des ersten Facharzttitels; oder;
- b. für die Zulassung zur Eröffnung einer eigenen Praxis.

### Absatz 1

Dieser neue Artikel ist gemäss parlamentarischem Willen notwendig, damit alle Assistenzärztinnen und Assistenzärzte auch den Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen unterstellt sind. Entsprechend müssen das Arbeitsgesetz und die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen auch auf diejenigen Assistenzärztinnen und Assistenzärzte anwendbar sein, die in einem Betrieb tätig sind, der vom betrieblichen Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen ist.

### Absatz 2

Die gemäss diesem Absatz definierten öffentlich-rechtlichen Krankenanstalten und Kliniken, entsprechen der Definition von Art. 2 Abs. 1 Bst. a ArG (eingegliedert in die öffentliche Verwaltung oder der Verwaltung gleichgestellt, d.h. öffentlich-rechtliche Anstalten ohne eigene Rechtspersönlichkeit oder öffentlich-rechtliche Körperschaften). Sie sind von den Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten des ArG ausgenommen. Einzige Ausnahme bilden die Assistenzärztinnen und Assistenzärzte, welche aufgrund dieses Artikels den Bestimmungen betreffend der Arbeits- und Ruhezeiten des ArG unterstellt sind.

### Absatz 3

In diesem Absatz wird der Begriff Assistenzärztinnen und Assistenzärzte definiert. Nicht zu den Assistenzärztinnen und Assistenzärzten zählen diejenigen, welche parallel zu ihrer Tätigkeit eine Weiter- oder Fortbildung oder eine weitere Ausbildung zur Erlangung eines zweiten Facharzttitels besuchen. Ausserdem zählen nicht dazu diejenigen, die eine Ausbildung gemäss Buchstabe a und b absolviert haben, aber weiterhin als Assistenzärztinnen oder Assistenzärzte angestellt sind. Es sei an dieser Stelle erwähnt, dass die Unterscheidung zwischen Assistenzärztinnen und Assistenzärzten und anderen Ärztinnen und Ärzten im Sinne dieses Artikels nur diejenigen Betriebe betrifft, welche vom betrieblichen Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind. In einem Betrieb, wo alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem Arbeitsgesetz unterstellt sind – mit Ausnahme von denjenigen, die vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommen sind – finden die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes auf alle Anwendung.



## Artikel 5

# Landwirtschaftsbetriebe

(Art. 2 Abs. 1 Bst. d ArG)

- <sup>1</sup> Als Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion gelten Betriebe des Acker-, Wiesen-, Obst-, Wein- und Gemüsebaues, der Beerenkultur, der Zucht- und Nutztierhaltung sowie die zu einem Landwirtschaftsbetrieb gehörenden privaten Waldungen.
- <sup>2</sup> Als örtliche Milchsammelstellen gelten Betriebe, die Verkehrsmilch aus einem örtlich beschränkten Einzugsgebiet unmittelbar von landwirtschaftlichen Betrieben übernehmen und sie ganz oder teilweise in damit verbundenen Räumlichkeiten verarbeiten oder an andere Betriebe zur Verarbeitung oder zum Verkauf weitergeben.
- <sup>3</sup> Ein Nebenbetrieb liegt vor, wenn die darin verarbeiteten oder verwerteten Erzeugnisse des Hauptbetriebes für den Eigengebrauch oder den lokalen Markt bestimmt sind.

## Allgemeines

Diese Bestimmung definiert die in Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe d ArG verwendeten Begriffe näher und erlaubt es, das Gesetz auf die betroffenen Betriebe anwendbar zu erklären.

## Absatz 1

Ausgeschlossen vom Geltungsbereich sind Landwirtschaftsbetriebe, deren Aktivitäten zur Urproduktion gezählt werden können.

Zur Urproduktion gehören Betriebe des Ackerbaus und der Zucht- und Nutztierhaltung. Die Hors-sol-Produktion fällt beispielsweise nicht in diese Kategorie (vgl. Kommentar Art. 6 ArGV 1).

## Absatz 2

Die Ausnahmeregelung bezweckt eine Gleichstellung der örtlichen Milchsammelstellen samt damit verbundenen Milchverarbeitungsbetrieben mit Landwirtschaftsbetrieben, welche die Verarbeitung der Milch selbst vornehmen.

Von dieser Ausnahme betroffen sind einzig dieje-

nigen Milchsammelstellen, die ihre Verkehrsmilch direkt von landwirtschaftlichen Betrieben beziehen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Bauern die Milch bringen oder die Milchsammelstelle diese abholen lässt. Wird die Verkehrsmilch von einem Drittunternehmen bezogen, so liegt keine Unmittelbarkeit im Sinne der Bestimmung vor.

Darüber hinaus zeichnen sich die Milchsammelstellen gemäss Absatz 2 dadurch aus, dass die Milch von einem örtlich beschränkten Einzugsgebiet stammt. Die Anforderung an ein regionales Einzugsgebiet ist restriktiv zu handhaben. Im Sinne des Ausnahmezweckes umfasst ein regionales Einzugsgebiet in der Regel höchstens einige Gemeinden. Auch die Grösse eines Betriebs kann Hinweise darüber geben, ob eine Milchsammelstelle und die damit verbundene Verarbeitung der Verkehrsmilch vom Zweck dieser Ausnahmeregelung erfasst werden. Diese Bestimmung wurde für kleinere Betriebe geschaffen. Beschäftigt ein Betrieb neben dem Arbeitgeber und allfälligen Familienmitgliedern nicht mehr als 4 Vollzeitangestellte, so ist davon auszugehen, dass der regionale Charakter des Betriebs in aller Regel gegeben ist.

**Art. 5**

**ArGV 1**

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

1. Kapitel: Geltungsbereich

3. Abschnitt: Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

Art. 5 Landwirtschaftsbetriebe

Auf Milchverarbeitungsbetriebe, die nicht unter diese Ausnahmeregelung fallen, sind die Sonderbestimmungen gemäss Art. 28 ArGV 2 anwendbar.

### **Absatz 3**

Sobald die Erzeugnisse des landwirtschaftlichen Hauptbetriebs nicht mehr nur für den Eigengebrauch oder den lokalen Markt bestimmt sind, fällt der Nebenbetrieb in den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes. So ist ein Nebenbetrieb eines Landwirtschaftsbetriebs dem Gesetz unterstellt, wenn die meisten der verarbeiteten Produkte nicht aus der eigenen Produktion stammen oder wenn diese Produkte regionalen oder überregionalen Verteilern von Lebensmitteln (für Mensch und Tier) geliefert werden.

## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

1. Kapitel: Geltungsbereich  
3. Abschnitt: Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich  
Art. 6 Gartenbaubetriebe

ArGV 1

Art. 6

Artikel 6

# Gartenbaubetriebe

(Art. 2 Abs. 1 Bst. e und Abs. 3 ArG)

<sup>1</sup> Als Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion gelten Gartenbaubetriebe, in denen die Mehrzahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einer oder mehreren der folgenden Betriebsarten beschäftigt werden:

- a. Gemüsebau;
- b. Topfpflanzen- und Schnittblumenkultur;
- c. Baumschulen und Obstbau, einschliesslich Stauden und Kleingehölze.

<sup>2</sup> aufgehoben

## Absatz 1

Nicht in den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes fallen Betriebe mit überwiegender gärtnerischer Pflanzenproduktion. Zu dieser Produktion gehören die in Buchstabe a bis c aufgeführten Kulturen. Der Anbau von Gemüse in Hors-sol- und Gewächshauskulturen gehört zum Gemüsebau.

Wie bei den Betrieben der Landwirtschaft sind auch hier nur Betriebe der Urproduktion vom Gesetz ausgenommen. Betriebe, die im Gartenbau oder in der Landschaftsgärtnerei tätig sind, fallen damit unter das Arbeitsgesetz.

## Artikel 7

# Öffentliche Anstalten und Körperschaften

(Art. 2 Abs. 2 und 71 Bst. b ArG)

<sup>1</sup> Die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen sind nicht anwendbar auf öffentlich-rechtliche Anstalten ohne Rechtspersönlichkeit sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts, sofern die Mehrzahl der in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.

<sup>2</sup> Beschäftigt ein Betrieb nach Absatz 1 Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, dann ist auf diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen das Arbeitsgesetz auch bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten anwendbar, soweit das öffentliche Dienstrecht für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht günstigere Bestimmungen vorsieht.

<sup>3</sup> Die Artikel 4 und 4a bleiben vorbehalten

## Vorbemerkung

Aus Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a und Absatz 2 ArG geht nicht genau hervor, was unter den Begriffen «Verwaltung», «Anstalt» und «Betrieb» zu verstehen ist. Den Materialien zum Gesetz, vor allem den Amtlichen Bulletins der Bundesversammlung zu den parlamentarischen Beratungen, den ursprünglichen Artikeln 8 und 9 ArGV 1 sowie den ersten Gesetzeskommentaren, kann entnommen werden, was unter diesen drei Begriffen verstanden wird:

- Die Verwaltung umfasst alle Verwaltungszweige öffentlicher Körperschaften. Hoheitliche und nicht hoheitliche bzw. zentrale und dezentrale Verwaltungseinheiten werden nicht unterschieden. Der Begriff ist somit weit auszulegen.
- Der Begriff «Anstalt» bezieht sich nicht nur auf die technische Anstalt, also auf die aus der Zentralverwaltung ausgegliederte Verwaltungseinheit, sondern auch auf die mannigfaltigsten Körperschaften des öffentlichen Rechts, wie etwa die Landeskirchen, die Allmendgenossenschaften oder Korporationen, die Bezirke usw.
- Unter einem Betrieb wird jede ausgelagerte Arbeitsorganisation verstanden, die von ihrer Tätigkeit her einen mehr gewerblich-industriellen Charakter hat. Es geht also um Betriebe, die et-

was produzieren, lagern, unterhalten oder die Personen und Güter befördern usw. Als Beispiele sind Rüstungsbetriebe, Zeughäuser, Elektrizitätswerke und Werkhöfe für den Unterhaltungsdienst von Strassen zu nennen. In gewissen Fällen dürfte die Abgrenzung zwischen Anstalt und Betrieb aber schwierig sein, da auch diese Begriffe letztlich unscharf sind.

Ging man ursprünglich davon aus, dass in der Verwaltung ebenbürtige, wenn nicht gar bessere Arbeitsverhältnisse vorherrschten als im privatwirtschaftlichen Sektor, hat mit Beginn der neunziger Jahre eine stete Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Sektor stattgefunden. Das hängt mit der Wirtschaftskrise der 90er-Jahre, aber auch mit gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Ideen aus dem angelsächsischen Raum zusammen, die die Privatisierung staatlicher Aufgaben vorantreiben und ein neues Verständnis vom Staat als Unternehmen prägen (New Public Management). In manchen Fällen wird inzwischen nicht einmal mehr das für die Privatwirtschaft vorgeschriebene Schutzniveau erreicht. Beispiele hierfür sind Einsatzpläne in Spitälern, Heimen, Feuerwehren und Strassenunterhaltungsdiensten. Der Staat hat aber die Aufgabe, überall den gleichen Mindestschutz zu garantieren, und zwar nicht nur im Interesse des Arbeitnehmerschutzes, son-

den auch weil die Arbeitsbedingungen zugleich auch Wettbewerbsbedingungen sind. Die ungleichen Arbeitsbedingungen können überall dort zu Wettbewerbsverzerrungen führen, wo sich staatliche und private Betriebe konkurrenzieren. Aus diesem Grund rechtfertigen sich für staatliche Anstalten und Betriebe, die privatwirtschaftlich organisiert sind oder in Konkurrenz zur Privatwirtschaft treten, keine Ausnahmen mehr.

### **Absatz 1**

Ausnahmen vom Geltungsbereich lässt das Gesetz nur noch bei öffentlichen Anstalten ohne juristische Persönlichkeit und bei Körperschaften des öffentlichen Rechts zu, und zwar nur dann, wenn diese ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mehrheitlich öffentlich-rechtlich anstellen. Zu beachten bleibt, dass auf Grund des Artikels 3a ArG die Bestimmungen über den Gesundheitsschutz zur Anwendung gelangen, eine Ausnahme vom Gesetz demzufolge nur hinsichtlich der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen besteht.

Eine Privilegierung der öffentlichen Anstalten mit juristischer Persönlichkeit gegenüber privatwirtschaftlichen Betrieben rechtfertigt sich dagegen nicht mehr, weil diese Anstalten heute oft keine Verwaltungsaufgaben im eigentlichen Sinne mehr wahrnehmen und in aller Regel privatwirtschaftlich organisiert sind, ja häufig sogar in Konkurrenz zur Privatwirtschaft stehen. Sollten diese aber ihr Personal in öffentlich-rechtlicher Anstellung beschäftigen, dann gilt zumindest der Vorbehalt der öffentlich-rechtlichen Dienstvorschriften in Artikel 71 Buchstabe b ArG. Das bedeutet, dass letztlich trotzdem eine Ausnahme hinsichtlich der Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeiten vorliegt.

### **Absatz 2**

Sobald eine öffentliche Anstalt oder Körperschaft des öffentlichen Rechts ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dagegen mehrheitlich pri-

vatrechtlich anstellt, ist das Arbeitsgesetz vollumfänglich anwendbar, und damit sind auch die Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeiten zu beachten. Liegen in einem Betrieb gemischte Arbeitsverhältnisse vor, dann sind die Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten zumindest auf die privatrechtlich angestellten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anwendbar, weil diesen sonst in unzumutbarer Weise das Rechtsschutzinteresse beschnitten und der Rechtsweg verunmöglicht würde. Diese Bestimmung ist subsidiärer Natur. Für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gehen günstigere Vorschriften des öffentlichen Dienstrechts vor.

### **Absatz 3**

Dieser Absatz wurde in Zusammenhang mit der Revision von der ArGV 1 eingefügt und ist am 1. Januar 2005 in Kraft getreten. Er regelt den Konflikt zwischen diesem Artikel und den Artikeln 4 und 4a ArGV 1. Denn diese drei Artikel können sich widersprechen: die Artikel 4 und 4a definieren die Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden, welche trotz ihres öffentlich-rechtlichen Status aufgrund ihrer Tätigkeit dem Gesetz unterstellt sind (Produktionsbetriebe, Betriebe zur Verarbeitung des Kehrtrichs, Betriebe zur Wasserversorgung und zur Abwasserreinigung, Spitäler und Kliniken). Dieser Artikel hier legt die Betriebe fest, auf die die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Gesetzes nicht anwendbar sind, aufgrund ihrer juristischen Organisation. Auf gewisse Betriebe können sowohl Artikel 4 und 4a als auch dieser Artikel zu Anwendung gelangen. Dem allgemeinen Anwendungsgrundsatz des Gesetzes entsprechend ist hier präzisiert, dass die Artikel 4 und 4a gegenüber diesem Artikel Vorrang haben. Ausschlaggebend für die Anwendung von Art. 4 oder 4a und diesem Artikel ist demzufolge die Tätigkeit des Betriebes.

## Artikel 8

# Personal internationaler Organisationen und öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten

(Art. 3 Bst. b ArG)

<sup>1</sup> Zum Personal internationaler Organisationen und öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten gehören:

- a. das Personal der diplomatischen Missionen und der konsularischen Posten ausländischer Staaten in der Schweiz, sofern dieses hoheitliche Funktionen ausübt oder in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zum Entsendestaat steht;
- b. das Personal der ständigen Missionen bei internationalen Organisationen, mit denen die Schweiz ein Sitzabkommen abgeschlossen hat, sofern dieses hoheitliche Funktionen ausübt oder in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zum Entsendestaat steht;
- c. das Personal internationaler Organisationen, mit denen die Schweiz ein Sitzabkommen abgeschlossen hat;
- d. das Personal der ausländischen öffentlichen Verwaltungen und der ausländischen Betriebe des konzessionierten Eisenbahn-, Schifffahrts- und Luftverkehrs, unter Vorbehalt abweichender zwischenstaatlicher Vereinbarungen.

<sup>2</sup> Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) stellt im Einvernehmen mit der Direktion für Völkerrecht des Eidgenössischen Departementes für auswärtige Angelegenheiten fest, welche Organisationen die Voraussetzungen nach Absatz 1 Buchstaben b und c erfüllen.

## Allgemeines

Der vorliegende Artikel bezieht sich auf Artikel 3 Buchstabe b ArG über die Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich.

## Absatz 1

Artikel 3 Buchstabe b ArG zielt auf folgende Arbeitnehmerkategorien:

### Buchstabe a:

Diplomatische Missionen wie Botschaften oder Konsulate haben insbesondere die Aufgabe, ihr Land im Ausland zu vertreten. Nach dem Wiener Übereinkommen vom 18. April 1961 über diplomatische und konsularische Beziehungen und nach dem Übereinkommen vom 24. April 1963 über die konsularischen Beziehungen sind deren Räumlichkeiten unantastbar, sodass es schwierig

wäre, die Einhaltung des Schweizer Rechts zu prüfen. Auf das Personal der diplomatischen Missionen und der konsularischen Posten ausländischer Staaten ist das Arbeitsgesetz deshalb nicht anwendbar, wenn mindestens eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

- wenn das Personal in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zum Entsendestaat steht
- wenn das Personal hoheitliche Funktionen ausübt (damit ist eine Tätigkeit gemeint, die der Staat oder seine Angestellten nach dem Souveränitätsrecht ausübt)

Die Unverletzbarkeit von Räumlichkeiten diplomatischer Missionen hat folgende Auswirkungen: Auch wenn das Arbeitsgesetz für einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin gilt, weil die hier aufgeführten Voraussetzungen nicht erfüllt werden, hat die Behörde nicht das Recht, in den

Räumlichkeiten diplomatischer Missionen die Anwendung des Gesetzes zu prüfen.

**Buchstabe b:**

Die Anmerkungen unter Buchstabe a gelten auch für das Personal der diplomatischen Missionen bei internationalen Organisationen.

**Buchstabe c:**

Siehe Auflistung der Organisationen in der Erläuterung zu Absatz 2.

**Buchstabe d:**

Bei der Ausarbeitung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (1960) ging man davon aus, dass die Arbeitsbedingungen in den Verwaltungen in der Schweiz wenigstens den Mindestvorgaben des Arbeitsgesetzes entsprechen. Diese Annahme galt auch für ausländische öffentliche Verwaltungen in der Schweiz. Deshalb sind diese Verwaltungen vom Arbeitsgesetz ausgenommen.

Es wäre widersprüchlich, z.B. die ausländischen konzessionierten Transportbetriebe, die in der Regel Sonderbestimmungen des Herkunftslandes zur Arbeitszeit unterliegen, dem Arbeitsgesetz zu unterstellen. Dies im Gegensatz zu schweizerischen konzessionierten Transportbetrieben z.B. SBB und Postautodienste, welche dem Arbeitszeitgesetz (SR 822.21) unterstehen und darum vom Geltungsbereich des ArG ausgenommen sind (nach Art. 2 Abs. 1 Bst. b ArG). Auf Grund zwischenstaatlicher Vereinbarungen kann das Arbeitsgesetz aber doch auf ausländische konzessionierte Transportbetriebe in der Schweiz anwendbar erklärt werden.

**Absatz 2**

Eine Liste mit den internationalen Organisationen, welche die Kriterien von Absatz 1 Buchstaben b und c des vorliegenden Artikels erfüllen, ist auf der Internetseite des SECO verfügbar.

Artikel 9

## Höhere leitende Tätigkeit

(Art. 3 Bst. d ArG)

Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer auf Grund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann.

Artikel 3 Buchstabe d ArG schliesst Personen in einer höheren leitenden Tätigkeit vom persönlichen Geltungsbereich aus. Der Gesetzgeber ging davon aus, dass der Status dieser Arbeitnehmerkategorie jenem selbständiger Unternehmer oder Unternehmerinnen gleichkommt und sich ein Schutz durch das öffentliche Recht deshalb erübrigt. Zudem können leitende Angestellte ihre Arbeitszeiten im Betrieb oft selber wählen. Vom Geltungsbereich ausgeschlossen sind aber nur die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen, nicht aber die Vorschriften zum Gesundheitsschutz.

Die Botschaft zum Arbeitsgesetz (BBl 1960, S. 947/948) führt folgende Beispiele für eine höhere leitende Tätigkeit auf: Direktoren und Direktorinnen sowie Betriebsleiter und Betriebsleiterinnen (keine Werkmeister), Teilhabende einer Kollektivgesellschaft, die diese vertreten können, unbeschränkt haftende Teilhabende einer Kommanditgesellschaft, Verwaltungsratsmitglieder einer Aktiengesellschaft, Teilhabende einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer Genossenschaft.

Nach dem allgemeinen Anwendungsgrundsatz des Arbeitsgesetzes ist die höhere leitende Tätigkeit restriktiv auszulegen. Als Referenz dienen die Kriterien des vorliegenden Artikels und nicht die Qualifikation der Funktion im Arbeitsvertrag, in einem Gesamtarbeitsvertrag oder in einer Personalordnung.

Es ist schwierig, Berufe und Stellungen aufzulisten, die den Kriterien des vorliegenden Artikels

entsprechen, denn die Voraussetzungen müssen im Einzelfall auf Grund der Besonderheiten eines Betriebes (insbesondere der Grösse) festgelegt werden. In Zweifelsfällen entscheidet die kantonale Behörde über die Anwendbarkeit des Gesetzes auf einzelne Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Wenn die öffentlich-rechtliche Verpflichtung Inhalt eines Einzelarbeitsvertrags sein könnte, dann steht dem Arbeitnehmer gestützt auf Artikel 342 Obligationenrecht auch ein zivilrechtlicher Anspruch auf Erfüllung der Verpflichtungen nach Arbeitsgesetz durch den Arbeitgeber zu. Zur öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen des ArG gehören alle Verpflichtungen des Arbeitgebers, die ein entsprechendes Recht der Arbeitnehmer schaffen wie z.B. die Bezahlung von Lohnzulagen (für vorübergehende Nacht- oder Sonntagsarbeit oder für Überzeitarbeit). Gelangt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin für die Erfüllung einer im ArG verankerten Verpflichtung an das Arbeitsgericht, so hat dieses zu prüfen, ob das Arbeitsgesetz im spezifischen Fall anwendbar ist oder nicht. Ob eine Funktion als höhere leitende Tätigkeit eingestuft werden kann, lässt sich insbesondere auf Grund der Rechtsprechung des Bundesgerichts klären: BGE 98 Ib 344, bestätigt durch das Urteil BGE 126 III 337. Diese beiden Urteile beruhen auf altem Recht, doch die Erwägungen haben immer noch Gültigkeit. Ausschlaggebendes Kriterium ist laut diesen Urteilen die Befugnis, für den Betrieb oder einen Betriebsteil Entscheide treffen zu kön-



**Art. 9**

**ArGV 1**

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

1. Kapitel: Geltungsbereich

4. Abschnitt: Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

Art. 9 Höhere leitende Tätigkeit

nen, die den Geschäftsgang nachhaltig und massgeblich beeinflussen. Die Höhe des Einkommens, die Unterschriftsberechtigung für das Unternehmen und die Tatsache, dass der oder die Betrof-

fene Angestellte unter sich hat, reichen nicht aus, um die Kriterien für eine höhere leitende Tätigkeit zu erfüllen.

Artikel 10

## Wissenschaftliche Tätigkeit

(Art. 3 Bst. d ArG)

<sup>1</sup> Zur wissenschaftlichen Tätigkeit gehören Forschung und Lehre. Eine wissenschaftliche Tätigkeit liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in Bezug auf die Zielsetzung der Arbeit, deren Ausführung und Einteilung eine grosse Freiheit zukommt.

<sup>2</sup> Die Forschung umfasst neben der Grundlagenforschung auch die angewandte Forschung, nicht aber deren Umsetzung in die Praxis wie die Entwicklung und die Produktion.

<sup>3</sup> Auf das technische und das administrative Personal in der Forschung sind die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Gesetzes und seiner Verordnungen anwendbar.

### Allgemeines

Personen, die einer ausschliesslich wissenschaftlichen Forschungs- oder Lehrtätigkeit nachgehen, unterstehen nur den Bestimmungen des ArG zum Gesundheitsschutz (vgl. Art. 3a ArG), nicht aber den anderen Bestimmungen.

In der bundesrätlichen Botschaft zum Arbeitsgesetz ist klar festgehalten, dass diese Bestimmung wie bei den leitenden Angestellten eher restriktiv zu handhaben ist. In beiden Fällen bezieht sich die Verordnung auf Personen und nicht auf Personengruppen. Folglich ist das Hilfspersonal (z.B. im Labor) nicht vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen. Auf diese Personen sind alle Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen anwendbar.

### Absatz 1

Die folgenden zwei Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit eine Person unter die Bestimmungen von Art. 3 ArG fällt:

- es muss sich um eine wissenschaftliche Tätigkeit in den Bereichen der Forschung oder der Lehre handeln
- der Person muss bei der Organisationen und der Ausführung ihrer Arbeit eine grosse Freiheit zukommen

### Absatz 2

In diesem Absatz wird präzisiert, was unter «wissenschaftlicher Tätigkeit» im ersten Absatz zu verstehen ist. Das entscheidende Kriterium ist, dass diese Tätigkeit hauptsächlich aus geistig intellektuellen Schritten besteht, die nur bei einer günstigen Disposition des Wissenschaftlers in Gang kommen und nur zu einem Abschluss führen, wenn sie ungestört und ohne von aussen aufgezwungene Unterbrechung oder Behinderung jeglicher Art ausgeführt werden kann. Eine solche Tätigkeit kann Literaturforschung und Laborversuche einschliessen, sofern sie vom Forscher selbst gemacht werden. Sobald es sich um eine Entwicklungsstudie im Hinblick auf die Produktion (z.B. den Aufbau einer Pilotanlage) handelt, gilt dieser Artikel nicht mehr.

### Absatz 3

Das in diesem Absatz erwähnte Personal (Laborpersonal, Angestellte in der Administration usw.) verfügt nicht über die gleichen Freiheiten wie die Forscher oder Forscherinnen, sondern arbeitet gemäss den Weisungen des Forschers. Somit fallen diese Personen in den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes.

## Artikel 11

# Selbstständige künstlerische Tätigkeit

(Art. 3 Bst. d ArG)

Eine selbstständige künstlerische Tätigkeit liegt vor, wenn dem künstlerisch tätigen Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in Bezug auf die Gestaltung der Arbeit, bei deren Ausführung und Einteilung eine grosse Freiheit zukommt.

Wie bei der in Artikel 10 Absatz 1 ArGV 1 definierten wissenschaftlichen Tätigkeit müssen auch bei der künstlerischen Tätigkeit zwei kumulative Bedingungen erfüllt sein:

- die Tätigkeit muss künstlerischer Natur sein
- der Person muss bei der Organisation und der Ausführung ihrer Arbeit eine grosse Freiheit zukommen

Diese zwei Merkmale einer künstlerischen Tätigkeit haben zur Folge, dass der Rahmen des ArG sich als zu streng erweisen kann. Wenn die Arbeitnehmenden selber bestimmen, wie sie während des Arbeitstages die Arbeit aufteilen, kann der Arbeitgeber das Einhalten des ArG bezüglich Arbeit- und Ruhezeiten nicht mehr kontrollieren. Eine selbstständige Tätigkeit in diesem Sinn liegt nicht mehr vor, wenn die Arbeitnehmenden zwar eine künstlerische Tätigkeit ausüben, aber im Rahmen eines von dem Arbeitgeber festgeleg-

ten Stundenplanes arbeiten: z.B. Kabaretttänzerinnen, die ihre Leistung während der Öffnungszeiten des Lokals ausführen müssen, üben keine selbstständige künstlerische Tätigkeit aus. Ebenso wenig ein Schauspieler in einem Theater, der gemäss den Weisungen des Regisseurs zu Proben und Vorführungen kommen muss und nicht selber über seine Arbeitszeiten entscheidet.

Ein Dirigent oder eine Solistin fällt unter diese Bestimmung, nicht aber die Mitglieder eines Orchesters oder einer Theatergruppe. In einem Unterhaltungsbetrieb tätige Künstler und Künstlerinnen sind ebenfalls vom Geltungsbereich dieses Artikels ausgenommen. Ein weiteres Beispiel ist der Modeschöpfer, der die Freiheit haben muss, dann arbeiten zu können, wenn er inspiriert ist.

Sowohl in der bundesrätlichen Botschaft als auch in den Kommentaren zum Arbeitsgesetz ist festgehalten, dass diese Bestimmung, wie Artikel 9 und 10 ArGV 1, eher restriktiv zu handhaben ist.

## Artikel 12

# Erzieher und Fürsorger

(Art. 3 Bst. e ArG)

<sup>1</sup> aufgehoben

<sup>2</sup> Erzieher und Erzieherinnen sind Personen mit einer anerkannten pädagogischen Fachausbildung oder einer gleichwertigen Aus- und Weiterbildung.

<sup>3</sup> Fürsorger und Fürsorgerinnen sind Personen mit einer anerkannten Fachausbildung sozial-pädagogischer oder sozial-psychologischer Richtung oder einer gleichwertigen Aus- und Weiterbildung.

## Vorbemerkung

Die Ausnahme vom persönlichen Geltungsbereich bezieht sich nur auf die Arbeits- und Ruhezeiten. Alle Gesundheitsschutzvorschriften, die sich auf die Artikel [6](#), [35](#) und [36a](#) des Gesetzes abstützen, sind dagegen anwendbar ([Art. 3 Bst. e und 3a ArG](#)).

## Absatz 2

Erzieher oder Erzieherinnen verfügen über eine anerkannte pädagogische Fachausbildung oder können eine gleichwertige Aus- und Weiterbildung vorweisen. Eine gleichwertige Aus- und Weiterbildung liegt vor, wenn sie auf die Tätigkeit als Erzieher oder Erzieherin ausgerichtet ist. Ausbildungen ohne diesen Bezug sind nicht relevant. Weiter müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein: Grundausbildung mit einem Diplomabschluss, wie z. B. eine Maturität oder ein

eidgenössischer Fähigkeitsausweis gefolgt von einer sechsmonatigen Einführungszeit unter Anleitung einer diplomierten Fachperson. Zudem müssen die hier in Frage stehenden Personen an einer Weiterbildung, die mindestens ein bis drei Tage pro Jahr dauert, teilnehmen.

## Absatz 3

Fürsorger oder Fürsorgerinnen können sich über ein Diplom einer anerkannten Fachausbildungsstätte sozial-pädagogischer oder sozial-psychologischer Richtung ausweisen. Gleichwertige Aus- und Weiterbildungsnachweise werden anerkannt (vgl. auch Abs. 2). Eine gleichwertige Aus- und Weiterbildung liegt vor, wenn sie auf die Tätigkeit als Fürsorger oder Fürsorgerin ausgerichtet ist. Ausbildungen ohne diesen Bezug sind nicht relevant. Personen im Fürsorgebereich, die sich nicht ausweisen können, haben sich nach den Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Gesetzes zu richten.


## Artikel 13

# Begriff der Arbeitszeit


(Art. 6 Abs. 2, 9 - 31 ArG)

- <sup>1</sup> Als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat; die Zeit, die für den Weg zu und von der Arbeit eingesetzt wird, gilt nicht als Arbeitszeit. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern sowie Artikel 15 Absatz 2.
- <sup>2</sup> Ist die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem der Arbeitnehmer normalerweise seine Arbeit verrichtet, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar.
- <sup>3</sup> Durch die Rückreise von einem auswärtigen Arbeitsort im Sinn von Absatz 2 darf der Zeitraum der täglichen Arbeitszeit oder die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten werden, dabei beginnt die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden erst nach dem Eintreffen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an seinem bzw. ihrem Wohnort zu laufen.
- <sup>3bis</sup> Begibt sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Rahmen seiner bzw. ihrer 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 Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin während dieser Arbeitszeit keiner Bewilligung. Die Ruhezeit von 11 Stunden ist unmittelbar nach der Rückreise zu gewähren; sie beginnt mit dem Eintreffen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an seinem bzw. ihrem Wohnort zu laufen.
- <sup>4</sup> Muss sich ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin auf Anordnung des Arbeitgebers oder auf Grund seiner bzw. ihrer beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen weiter- oder fortbilden, dann stellt die dafür aufgewendete Ausbildungszeit Arbeitszeit dar.


## Absatz 1

Während der Arbeitszeit hat sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten, und zwar unabhängig vom jeweiligen Aufenthaltsort. Es spielt somit keine Rolle, ob sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Betrieb, in der Eisenbahn oder anderswo zur Verfügung zu halten hat. Verwiesen sei auch auf die Bestimmung in [Artikel 18 Absatz 5 ArGV 1](#) , wo dieser Grundsatz konkretisiert ist. Darunter fallen auch alle Tätigkeiten und Vorkehrungen, die beispielweise aus Gründen der Sicher-

heit oder der Hygiene am Arbeitsplatz als Vorbereitungshandlungen getätigt werden müssen, bevor die eigentliche Arbeitshandlung angegangen werden darf. Im Zusammenhang mit Umkleiden/Ankleidung gilt somit all das als Arbeitszeit, was obligatorisch Teil des Arbeitsprozesses ist: Anziehen von persönlicher Schutzausrüstung für den Gesundheitsschutz und gegen Unfälle, Anziehen von Überzugskleidern oder steriler Arbeitskleidung wie auch das Durchschreiten einer Schleuse aus Gründen der Hygiene, etc.

Gemäss [Art. 28 ArGV 3](#)  ist der Arbeitgeber verpflichtet, in angemessenen Zeitabständen für die

Reinigung der Arbeitskleidung zu sorgen, falls diese durch übelriechende oder sonstige im Betrieb verwendete Stoffe stark verunreinigt sind.

Die Zeit, die für den Weg zu und von der Arbeit eingesetzt wird, stellt grundsätzlich nicht Arbeitszeit dar. Vorbehalten bleiben aber Wegzeiten, die im Rahmen eines Pikettdienstes geleistet werden. Bezüglich Mutterschaft siehe [Artikel 60 Absatz 2 ArGV 1](#) .

Die Regeln über die Arbeitszeit im Gesetz und in den Verordnungen haben zum Zweck, die gesundheitlichen Belastungen zu begrenzen. Im Vordergrund stehen dabei die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sowie der Mindestruhezeiten. Es ist an dieser Stelle daher festzuhalten, dass sich die Entlohnung der Arbeitszeit nach dem Obligationenrecht bzw. nach den öffentlich-rechtlichen Anstellungsvorschriften richtet.

## Absatz 2


Bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die auch ausserhalb ihres normalen Arbeitsortes oder an regelmässig wechselnden Arbeitsorten zum Einsatz gelangen, stellt sich die Frage nach der Definition des Arbeitsweges. Arbeitsort ist normalerweise der Stammbetrieb, der Anstellungsort oder im Baugewerbe etwa der Werkhof. Zu regeln ist der Fall, in dem für den Arbeitsweg mehr Zeit aufgewendet werden muss als für den Weg zum eigentlichen Anstellungsort. Da sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ja im Auftrag des Arbeitgebers zu einem anderen Arbeitsort begibt, geht dieser zusätzliche Zeitaufwand zu Lasten des Arbeitgebers.



Die vorliegende Bestimmung regelt allein den Fall jenes Arbeitnehmers oder jener Arbeitnehmerin, die grundsätzlich einen festen Arbeitsort haben und andere Einsatzorte aufsuchen müssen. Bei Lehrlingen ist die Berufsschule als Einsatzort einzustufen, weshalb der Schulweg als Arbeitszeit anzurechnen ist. Nicht geregelt wird die Arbeitssi-

tuation eines Servicemonteurs oder einer Vertreterin, die keinen Arbeitsweg an einen bestimmten, gleich bleibenden Arbeitsort kennen.

Die Bestimmung über die Wegzeit bei Dislokationen im Auftrag des Arbeitgebers ist grundsätzlichlicher Natur. Einschränkend ist jedoch darauf hinzuweisen, dass sie auf die Weg- und Zeitverhältnisse in der Schweiz angelegt ist. Das bedeutet, dass diese Regel nicht geeignet ist, auf Auslandsreisen angewandt zu werden. Im Grenzverkehr mit dem nahen Ausland wird empfohlen, das Arbeitsgesetz sinngemäss anzuwenden. Die Details dazu sind vertraglich zu regeln.

## Absatz 3

Häufig kommt es vor, dass auf der Rückreise von einem auswärtigen Arbeitsort der zulässige tägliche Zeitraum überschritten wird. Eine Überschreitung ist unter diesen Umständen erlaubt. Das gilt auch für die wöchentliche Höchstarbeitszeit. Diese «Mehrzeit» gilt dann aber als Überzeitarbeit und ist nach [Artikel 13 ArG](#)  zu entschädigen bzw. auf Wunsch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zu kompensieren.

Die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden beginnt mit dem Eintreffen am Wohnort des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin. Massgebend ist somit nicht der Arbeitsort. Eine Verkürzung auf 8 Stunden ist in diesem Zusammenhang nicht statthaft. Auch bei Jugendlichen darf für die Rückreise nach Hause der Zeitraum für die tägliche Arbeitszeit von 12 Stunden überschritten werden. Es ist ihnen nach dem Eintreffen zuhause eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden zu gewährleisten (vgl. [Art. 16 Abs. 1 ArGV 5](#) ). Auch eine Überschreitung der maximalen wöchentlichen Höchstarbeitszeit ist in diesen Fällen erlaubt – ausgenommen sind allerdings Jugendliche in der beruflichen Grundbildung (vgl. [Art. 17 Abs. 2 ArGV 5](#) .

## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen  
Art. 13 Begriff der Arbeitszeit

ArGV 1

Art. 13

### Absatz 3<sup>bis</sup>

Das Arbeitsgesetz ist öffentliches Recht und es gilt somit das Territorialitätsprinzip. Das bedeutet, dass ein Vollzug des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen auf das Territorium der Schweiz beschränkt ist und somit nur die in der Schweiz zurückgelegte Dienstreisezeit im Anwendungsbereich dieses Gesetzes liegt. Betreffend die Zeit, welche der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ausserhalb der Schweizer Grenzen verbringt, gilt, was im Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin vereinbart wurde, vorbehaltlich einer zwingenden Regelung des ausländischen Rechts.

Mindestens die auf Schweizer Boden zurückgelegte Hin- und Rückreise im Rahmen von Dienstreisen ins Ausland gilt vollständig als Arbeitszeit, unabhängig vom verwendeten Transportmittel und auch ohne tatsächliche Arbeitstätigkeit. Wie bei Dienstreisen im Inland gilt nur die gegenüber der Fahrt zum gewöhnlichen Arbeitsort verursachte Zeitüberschreitung als Arbeitszeit (siehe Absatz 2).

Hin- und Rückreisen im Rahmen von Dienstreisen ins Ausland können in der Nacht, an einem Sonntag oder an einem gesetzlichen Feiertag bewilligungsfrei erfolgen. Es handelt sich jedoch nach wie vor um reguläre Arbeitszeit, weshalb die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes betreffend Lohn- und Zeitzuschläge sowie zu den Ersatzruhezeiten einzuhalten sind. Demnach haben Arbeitgeber den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die zu Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen aufgeboten werden, Ersatzruhezeit zu gewähren und bei vorübergehender Sonntagsarbeit zusätzlich einen Lohnzuschlag von 50% zu bezahlen (vgl. [Art. 20 ArG](#)). Gemäss [Art. 17b ArG](#) ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für vorübergehende Nachtarbeit ein Lohnzuschlag von 25% zu bezahlen und bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit eine Kompensation von 10% der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben, zu gewähren.

Wie bei den übrigen Reisezeiten innerhalb der Schweiz (vgl. Absatz 3) ist den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auch bei Auslandsreisen eine tägliche Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren, die mit dem Eintreffen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an seinem bzw. ihrem Wohnort zu laufen beginnt. Diese Mindestruhezeit hat zum Zweck, die gesundheitlichen Belastungen zu begrenzen und dient der Erholung.

### Absatz 4

Zur Arbeitszeit gehört die Zeit für Weiter- oder Fortbildung dann, wenn sie auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers erfolgt oder wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin sich auf Grund der beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen weiter- und fortbilden muss. Das trifft zum Beispiel auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu, die der Berufsfeuerwehr angehören oder die als Giftverantwortliche oder als Flugleiter usw. arbeiten. Bedeutung erlangt diese Bestimmung auch für den Pflichtunterricht von Lehrlingen, da der Lehrmeister oder die Lehrmeisterin von Gesetzes wegen verpflichtet ist, die Lehrlinge in den obligatorischen Unterricht zu schicken.

Artikel 14

## Pikettdienst

### a. Grundsatz

(Art. 6, 9 - 31 und 36 ArG)

- <sup>1</sup> Beim Pikettdienst hält sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze bereit für die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> Ausnahmsweise kann ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin im Zeitraum von vier Wochen an höchstens 14 Tagen auf Pikett sein, sofern:
  - a. aufgrund der betrieblichen Grösse und Struktur keine genügenden Personalressourcen für einen Pikettdienst nach Absatz 2 zur Verfügung stehen; und
  - b. die Anzahl der tatsächlichen Piketteinsätze im Durchschnitt eines Kalenderjahres nicht mehr als fünf Einsätze pro Monat ausmacht.
- <sup>4</sup> Kurzfristige Änderungen in der Pikettplanung und -einteilung und sich daraus ergebende Einsätze dürfen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten nur mit deren Einverständnis vorgenommen werden und soweit eine andere Lösung für den Betrieb nicht zumutbar ist.

### Vorbemerkung

Der Pikettdienst ist eine von verschiedenen Ausprägungen des Bereitschaftsdienstes; daneben gibt es z.B. die «Arbeit auf Abruf», die sich allerdings stark vom Pikettdienst unterscheidet. Da Pikettdienst sehr verbreitet ist und zusätzlich zur normalen Arbeit geleistet werden muss, hat sich eine genauere Regelung aufgedrängt, denn mit dieser Arbeitsform sind verschiedene Mehrbelastungen für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verbunden.

Für die übrigen Formen des Bereitschaftsdienstes findet sich keine spezifische Regel im Gesetz und in der vorliegenden Verordnung. Diese Arbeitsformen sind nach den allgemeinen Grundsätzen über den Gesundheitsschutz (Art. 6 ArG und Art. 2 Abs. 1 Bst. c und d ArGV 3) sowie über die Arbeitszeiten (v. a. Art. 13 ArGV 1) zu beurteilen.

Die Entlohnung des Bereitschaftsdienstes richtet sich nach dem Obligationenrecht und der entsprechenden Rechtsprechung (vgl. Bundesgerichtsurteil vom 14. Dezember 1998 in Sachen Arbeit auf Abruf) oder nach den öffentlich-rechtlichen Dienstvorschriften. Da das Gesetz auch Arbeitsverhältnisse erfasst, bei denen keine Entlohnung vorgesehen ist oder erwartet wird, z. B. bei der freiwilligen Arbeit, hat die Frage der Entlohnung aus der Sicht des Gesetzes im Gegensatz zur Regelung der gesundheitlichen Auswirkungen keine Bedeutung.

### Absatz 1

Die Begriffsdefinition des Pikettdienstes bringt klar zum Ausdruck, dass von Arbeit die Rede ist, die allenfalls zusätzlich zur normalen Arbeit zu leisten ist. Im Wesentlichen geht es um die Vermeidung



von unerwünschten Ereignissen oder deren Behebung im eigenen Betrieb bzw. bei Kunden oder um vereinzelt Kontrollgänge. Für solche allfälligen Arbeitseinsätze hat sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Pikettdienst bereitzuhalten.

Zu unterscheiden von diesem Pikettdienst sind Beschäftigungsformen, bei denen sich die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ausschliesslich oder mehrheitlich in Bereitschaft halten müssen, wie z.B. bei der Arbeit auf Abruf, mit der normalen Schwankungen des Arbeitsanfalls aufgefangen werden können. Der Pikettdienst darf somit nicht diesem Zweck dienen. Dazu sind die Verlängerung der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit (Art. 22 ArGV 1) und die Überzeitarbeit (Art. 25 ArGV 1) da. Sollten diese nicht genügen, müssen organisatorische Massnahmen ergriffen oder muss mehr Personal beschäftigt werden.

Müssen Piketteinsätze in der Nacht, am Sonntag oder an gesetzlichen Feiertagen geleistet werden, dann ist eine entsprechende Arbeitszeitbewilligung einzuholen. Vorbehalten bleiben Einsätze im Rahmen von Sonderfällen nach Artikel 26 ArGV 1 und für Betriebe und Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die den Sondervorschriften der Verordnung 2 unterstehen, sofern in diesen Betrieben Nacht- und Sonntagsarbeit bewilligungsfrei geleistet werden darf.

## Absatz 2

Für die Einsatzplanung des Pikettdienstes ist ein Zeitraum von vier Wochen massgebend. In diesem Zeitraum dürfen die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an höchstens sieben Tagen Pikettdienst leisten oder sich in Bereitschaft halten. Die sieben Tage müssen nicht hintereinander liegen, sondern können auf diese vier Wochen verteilt sein. An den einzelnen Tagen dürfen so viele Einsätze wie nötig geleistet werden, die Anzahl Einsätze ist also nicht begrenzt. Zu beachten bleiben allerdings die Regeln über die Ruhezeiten (vgl. Kommentar Art. 19 Abs. 3 ArGV 1). Im Anschluss

an Piketteinsätze muss der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in den Genuss der verbleibenden oder der gesamten Ruhezeit kommen.

Ist der letzte Pikettdienst beendet, selbst wenn es dabei zu keinen Einsätzen gekommen ist, darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der nächsten 14 Tage nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboten werden. Vorbehalten bleiben Sonderfälle nach Artikel 26 ArGV 1.

## Absatz 3

Für Betriebe, die von ihrer Grösse und Struktur her nicht über genügend Personalressourcen verfügen, besteht eine Ausnahme zur Grundregel in Absatz 2. Die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen bis zu 14 Tagen im Zeitraum von vier Wochen auf Pikett sein, aber die Anzahl möglicher Einsätze pro Monat wird eingeschränkt im Verhältnis zu Absatz 2: Insgesamt dürfen die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht mehr als fünf Einsätze pro Monat im Durchschnitt eines Kalenderjahres leisten. Zu beachten gilt es, dass für den Durchschnitt von fünf Einsätzen pro Monat die gesetzlichen Ferien nicht mit eingerechnet werden dürfen. Der Durchschnitt berechnet sich aus der Anzahl der Einsätze geteilt durch die Anzahl der geleisteten Arbeitsmonate. Trotz dieser Lockerung ist so weit möglich darauf zu achten, dass auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche zu solchen Pikettdiensten eingeteilt werden, zusammenhängende Wochen erhalten, welche frei sind von Pikettverpflichtungen.

## Absatz 4

Bei der Pikettplanung und -einteilung kommt es häufig zu kurzfristigen Änderungen. Die Gründe dafür sind vielfältig: Unfälle, Krankheiten, geänderte Ferien- und Freizeitplanung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen usw. Kommt eine Änderung der Einsatzplanung nicht auf ausdrück-

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen  
Art. 14 Pikettdienst, a. Grundsatz

**ArGV 1**

**Art. 14**

lichen Wunsch der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu Stande, sondern ergibt sich diese aus einer betrieblichen Notwendigkeit, dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten (Art.36 ArG) nur beigezogen werden, wenn sie damit ausdrücklich einverstanden sind

und für den Betrieb keine zumutbare Alternative besteht. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei der Planung des Pikettdienstes beizuziehen (Art. 69 ArGV 1).

Artikel 15

## Pikettdienst

### b. Anrechnung an die Arbeitszeit

(Art. 6 und 9 - 31 ArG)

<sup>1</sup> Wird der Pikettdienst im Betrieb geleistet, stellt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar.

<sup>2</sup> Wird der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes geleistet, so ist die zur Verfügung gestellte Zeit soweit an die Arbeitszeit anzurechnen, als der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist in diesem Fall an die Arbeitszeit anzurechnen.

### Vorbemerkung

Erfolgt der Pikettdienst im Betrieb, wird die Arbeitszeit voll angerechnet; erfolgt er ausserhalb, dann wird die effektiv geleistete Einsatzzeit, Wegzeit inbegriffen, als Arbeitszeit angerechnet.

Das Gesetz geht grundsätzlich von keinem festen Betriebsbegriff aus (Art. 1 ArG), auch wenn vereinzelt bauliche oder anlagespezifische Merkmale eine Rolle spielen, so z.B. bei der Plangenehmigung für industrielle Betriebe (Art. 5 und 7 ArG). Von Betrieb spricht man grundsätzlich bei jeder Arbeitsorganisation, in die sich ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin einordnet, und bei jedem Arbeitsplatz, an dem sich diese aufhalten müssen (Art. 18 Abs. 5 ArGV 1).

Verlangt der Pikettdienst, dass die Arbeitnehmenden innert sehr kurzer Frist intervenieren, z.B. innert 15 Minuten nach dem Anruf, so werden sie den Betrieb kaum verlassen und somit auch nicht von ihrer Freizeit profitieren können. In solchen Fällen werden alle Umstände eines solchen Pikettdienstes berücksichtigt werden müssen, um darüber zu entscheiden, ob es sich um «gewöhnliche» Arbeitszeit oder um Pikettdienst handelt. Die Kantone sind für solche Entscheide zuständig (Art. 41 Abs. 3 ArG).

### Absatz 1

Wird Pikettdienst im Betrieb geleistet, dann ist die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit als Arbeitszeit anzurechnen. Auch wenn kein Einsatz erfolgte, muss anschliessend die volle tägliche Ruhezeit gewährt werden. Wird durch den Pikettdienst die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten, liegt Überzeitarbeit vor.

### Absatz 2

Erfolgt der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes, muss nur die tatsächlich geleistete Einsatzzeit an die Arbeitszeit angerechnet werden. In Abweichung zu Artikel 13 Absatz 1 ArGV 1 ist auch die Wegzeit von und zu der Arbeit als Arbeitszeit anzurechnen. Bezüglich der täglichen Ruhezeit sei auf Artikel 19 Absatz 3 ArGV 1 verwiesen. Hält sich ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin an einem Sonntag in Rufbereitschaft, ohne dass ein Einsatz geleistet wird, so muss zwar kein Ersatzruhetag gewährt werden, der Sonntag gilt aber auch nicht als gewährter freier Sonntag.

## Artikel 16

# Verteilung der Arbeitszeit

(Art. 9 - 15a 18 - 21, 25 Abs. 2, 31 ArG)

- <sup>1</sup> Die Woche im Sinne des Gesetzes (Arbeitswoche) beginnt mit dem Montag um 0 Uhr und endet mit dem Sonntag um 24 Uhr.
- <sup>2</sup> Für den einzelnen Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin darf die Arbeitswoche höchstens 5½ Arbeitstage umfassen. Sie kann auf sechs Arbeitstage ausgedehnt werden, sofern die wöchentlichen freien Halbtage im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für längstens vier Wochen zusammengelegt werden.
- <sup>3</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit kann auf die einzelnen Arbeitstage und die einzelnen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gleichmässig oder zeitlich verschieden verteilt werden.

## Absatz 1

Die Arbeitswoche beginnt mit Montag 0 Uhr und endet mit Sonntag 24 Uhr. Alle dazwischenliegenden Arbeitszeiten bilden die wöchentliche Arbeitszeit. Dieser Zeitraum ist insbesondere für die Bestimmung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (vgl. [Art. 9 ArG](#)) von Bedeutung.

## Absatz 2

Die Arbeitswoche kann für die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bis zu höchstens 6 Tage dauern. Nach 6 Arbeitstagen an den Werktagen von Montag bis Samstag folgt der wöchentliche Ruhetag. Dieser muss den Zeitraum des Sonntags von 24 Stunden und eine tägliche Ruhezeit von 11 Stunden, insgesamt also 35 Stunden umfassen. Wird an einem Sonntag gearbeitet, so verlangt [Artikel 21 ArGV 1](#), dass die Arbeitnehmenden nicht mehr als an 6 aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden dürfen.

Darüber hinaus sind die Bestimmungen über den wöchentlichen freien Halbtag zu beachten (vgl. [Art. 20 ArGV 1](#)). Diese Bestimmungen reduzieren die Arbeitswoche im Durchschnitt auf

höchstens 5½ Tage. Abweichungen sind lediglich möglich bei Schichtarbeit (vgl. [Art. 20 Abs. 2 ArGV 1](#)) und beim ununterbrochenen Betrieb (vgl. [Art. 37 Abs. 4 ArGV 1](#)).

## Absatz 3

Es besteht kein Zwang, die Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gleichmässig auf eine Arbeitswoche zu verteilen. Sie darf auch auf einzelne Arbeitstage konzentriert werden, solange die Vorschriften über tägliche Höchstarbeitszeiten, über den Arbeitszeitraum und über die Ruhezeit eingehalten werden.

Die Arbeit kann auch unterschiedlich auf verschiedene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder verschiedene Gruppen von ihnen verteilt werden. Es ist z.B. durchaus möglich, eine Gruppe bestehend aus Vollzeitbeschäftigten mit einer Gruppe bestehend aus Teilzeitbeschäftigten zu ergänzen. Handelt es sich um eigentliche Schichten von vergleichbarer Dauer (vgl. [Art. 34 Abs. 1 ArGV 1](#)), so sind auch die Vorschriften über den Schichtenwechsel (vgl. [Art. 25 ArG](#)) zu befolgen.

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen  
Art. 17 Entschädigung für Ruhe- und Ausgleichsruhezeiten

**ArGV 1**

**Art. 17**

Artikel 17

## **Entschädigung für Ruhe- und Ausgleichsruhezeiten**

(Art. 22 ArG)

Werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die gesetzlichen Ruhe- und Ausgleichsruhezeiten durch eine Geldleistung abgegolten, so ist für deren Bemessung Artikel 33 anwendbar.

Nach Artikel 22 ArG ist eine Abgeltung von gesetzlichen Ruhezeiten durch Geld oder andere Vergünstigungen während des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich verboten, da sie den Zweck der Ruhezeiten verfremden würde (vgl. Kommentar Art. 22 ArG). Nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können nicht bezogene Ruhezeiten aus-

bezahlt werden. Der Hinweis auf Artikel 33 ArGV 1 ist an dieser Stelle wesentlich, weil damit die Bemessungskriterien für die Umrechnung der zustehenden Ruhe- und Ausgleichsruhezeiten bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vorgeschrieben werden (vgl. Kommentar Art. 33 ArGV 1).

## Artikel 18

# Pausen

(Art. 15 und 6 Abs. 2 ArG)

- <sup>1</sup> Die Pausen können für einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gleichmässig oder zeitlich verschieden angesetzt werden.
- <sup>2</sup> Die Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitszeit von mehr als 5½ Stunden, so ist für diese eine zusätzliche Pause gemäss Artikel 15 des Gesetzes zu gewähren.
- <sup>3</sup> Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.
- <sup>4</sup> Bei flexiblen Arbeitszeiten, wie etwa bei der gleitenden Arbeitszeit, ist für die Bemessung der Pausen die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit massgebend.
- <sup>5</sup> Arbeitsplatz im Sinne von Artikel 15 Absatz 2 des Gesetzes ist jeder Ort im Betrieb oder ausserhalb des Betriebes, an dem sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Ausführung der ihm bzw. ihr zugewiesenen Arbeit aufzuhalten hat.

## Allgemeines

In Sinne des Arbeitsgesetzes gilt jeder Arbeitsunterbruch, der von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zur Verpflegung und Ruhe genutzt werden kann, als Pause. Nicht als Pausen gelten hingegen technisch bedingte Arbeitsunterbrüche in den Arbeitsabläufen, die es nicht zulassen, sich auszuruhen (z.B. weil die Zeit zu kurz ist oder die Wiederaufnahme der Arbeit sich nicht vorherzusagen lässt). «Pausen», die am Anfang oder am Ende der Arbeit gewährt werden, gelten nicht als Pausen.

## Absatz 1

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder ihre Vertretung im Betrieb müssen vom Arbeitgeber betreffend der Pausenregelung angehört werden, bevor diese definitiv festgelegt wird. Die Pausen können für den ganzen Betrieb einheitlich zu einem festen Zeitpunkt oder für Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen oder für einzelne von ihnen zeitlich verschieden angesetzt werden. Dieser Fall kann zutref-

fen, wenn beispielsweise die Pausenräume (Cafeteria, Restaurant) eine beschränkte Platzzahl aufweisen oder wenn für einen kontinuierlichen Produktionsablauf zwei Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Einsatz sind.

## Absatz 2

Pausen dienen dazu, sich zu verpflegen und sich zu erholen. Deshalb sind sie um die Mitte der in Artikel 15 ArG aufgeführten Arbeitszeit anzusetzen.

Auch wenn die Hauptpause länger als gesetzlich vorgeschrieben dauert (z.B. eine Stunde Mittagspause zwischen 12.00 und 13.00 Uhr), ist im Falle einer Teilarbeitszeit von mehr als 5½ Stunden vor oder nach dieser Hauptpause eine zusätzliche Pause nach Artikel 15 des Arbeitsgesetzes zu gewähren. Im erwähnten Beispiel wäre morgens eine Pause von einer Viertelstunde zwingend, wenn die Arbeit vor 06.30 Uhr beginnt (06.30 Uhr bis 12.00 Uhr: 5½ Stunden) und nachmittags wäre eine Pause von einer Viertelstunde zwingend, wenn bis nach 18.30 Uhr gearbeitet wird (13.00 Uhr bis 18.30 Uhr: 5½ Stunden).

### **Absatz 3**

Es dürfen nur Pausen von mehr als einer halben Stunde aufgeteilt werden. Diese halbe Stunde ist mindestens erforderlich, um sich bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden verpflegen und ausruhen zu können. Hingegen kann die einstündige Pause für eine Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden in eine Pause von einer halben Stunde und mehrere Kurzpausen aufgeteilt werden. Es ist erwiesen, dass mehrere kleine Pausen eine bessere Erholung ermöglichen als eine einzige lange Pause (vgl. Kommentar Art. 17a Abs. 2 ArG).

### **Absatz 4**

Bei flexiblen Arbeitszeiten, bei denen die tägliche Arbeitszeit zwischen weniger als 7 Stunden und mehr als 9 Stunden liegen kann, ist für die Bemessung

der Hauptpause die durchschnittliche tägliche Sollarbeitszeit massgebend. Auch hier gilt die Bestimmung in Absatz 2 des vorliegenden Artikels, wonach bei einer Teilarbeitszeit von mehr als 5½ Stunden eine Pause von einer Viertelstunde zu gewähren ist.

### **Absatz 5**

Als Arbeitsplatz im Sinne des Arbeitsgesetzes gilt jeder Ort im Betrieb oder ausserhalb des Betriebs, an dem sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Ausführung der zugewiesenen Arbeit aufzuhalten hat. Ein Fahrzeug oder alle anderen Transportmittel im Sinne der Artikel 13 Absatz 2 und 15 Absatz 2 ArGV 1 gelten folglich als Arbeitsplatz, nicht aber als Pausenlokal.

## Artikel 19

# Tägliche Ruhezeit

(Art. 15a, 20 und 6 Abs. 2 ArG)

- <sup>1</sup> Fallen zwei oder mehrere Ruhetage oder gesetzliche Feiertage in eine Woche, so kann die zusammenhängende Ruhezeit von 35 Stunden nach Artikel 21 Absatz 2 einmal auf 24 Stunden verkürzt werden.
- <sup>2</sup> Wird die tägliche Ruhezeit nach Artikel 15a Absatz 2 des Gesetzes verkürzt, so darf der Arbeitnehmer beim darauf folgenden Arbeitseinsatz nicht zu Überzeiteinsätzen nach Artikel 25 herangezogen werden.
- <sup>3</sup> Durch Piketteinsätze nach Artikel 14 darf die tägliche Ruhezeit unterbrochen werden, sie muss jedoch im Anschluss an den Piketteinsatz im restlichen Umfang nachgewährt werden. Kann durch die Piketteinsätze eine minimale Ruhezeit von vier aufeinander folgenden Stunden nicht erreicht werden, so muss im Anschluss an den letzten Einsatz die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden nachgewährt werden.

## Allgemeines

Dieser Artikel behandelt Sonderfälle, in denen von der Standardregelung über die tägliche Ruhezeit gemäss Artikel 15a ArG abgewichen werden kann, oder es werden zusätzliche Randbedingungen festgelegt.

## Absatz 1

Artikel 20 ArG verlangt, dass der wöchentliche Ruhetag unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit freigegeben werden muss. Fallen zwei oder mehrere Ruhetage oder gesetzliche Feiertage in eine Woche, so führt diese Regelung zu einer wöchentlichen Ruhezeit von wenigstens zweimal 35 Stunden, also 70 Stunden, was praktisch einen dritten freien Tag ergibt.

Dies geht aber deutlich über den Zweck dieser Regelung hinaus, welche eigentlich verhindern soll, dass bei einem ungünstigen Stundenplan ein zu grosser Teil des wöchentlichen Ruhetags als reine Schlafzeit unmittelbar nach dem letzten und zusätzlich vor dem nächsten Arbeitseinsatz verloren geht. Dies wäre der Fall bei einem Arbeitseinsatz bis unmittelbar zum Beginn des Ruhetags

und einem neuerlichen Einsatz unmittelbar nach dem Ruhetag. Ein wöchentlicher Ruhetag muss im Normalfall also nur eine und nicht zwei Schlafperioden enthalten.

Fallen nun zwei oder mehrere Ruhetage oder gesetzliche Feiertage in eine Woche, so kann die Ruhezeit von insgesamt 35 Stunden einmal auf 24 Stunden verkürzt werden, das heisst, es muss keine tägliche Ruhezeit vorangehen oder nachfolgen. Ersatzruhetage (Art. 21 ArGV 1) und Ruhetage im ununterbrochenen Betrieb (Art. 37 ArGV 1) dürfen nicht verkürzt werden.

## Absatz 2

Die Verkürzung der täglichen Ruhezeit nach Artikel 15a Absatz 2 ArG auf bis zu 8 Stunden stellt eine erhebliche Mehrbelastung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dar. Sie soll nicht mit weiteren Belastungen kombiniert werden können. Eine solche Zusatzbelastung wäre die Leistung von Überzeit in Verbindung mit dem Arbeitseinsatz unmittelbar nach einer verkürzten täglichen Ruhezeit. Die Bestimmung von Absatz 2 dieses Artikels schliesst diese zusätzliche Mehrbelastung aus.



### Absatz 3

Wird Pikettdienst geleistet, so kann die tägliche Ruhezeit durch einen Notfalleinsatz oder einen anders begründeten Arbeitseinsatz unterbrochen werden. Ein solcher Unterbruch im Zusammenhang mit Pikettdienst oder auch anderen unvorhergesehenen Notfalleinsätzen nach Artikel 26 ArGV 1 ist zulässig, sofern die Randbedingungen dieses Absatzes eingehalten werden.

Die tägliche Ruhezeit gilt als gewährt, sofern die Zeit zwischen Arbeitsschluss vor dem Piketteinsatz bis zum Piketteinsatz selber zusammen mit der Zeit nach dem Piketteinsatz bis zur erneuten Arbeitsaufnahme nach der täglichen Ruhezeit wenigstens einen Zeitraum von 11 Stunden umfasst. Bei einem oder mehreren Piketteinsätzen während ein und derselben täglichen Ruhezeit muss wenigstens eine Teil-Ruhezeit mindestens vier auf-

einander folgende Stunden umfassen. Sind alle Teil-Ruhezeiten kürzer als vier Stunden, so muss anschliessend an den letzten Piketteinsatz eine ganze tägliche Ruhezeit von 11 Stunden gewährt werden.

In beiden geschilderten Situationen kann das Gewähren der erforderlichen täglichen Ruhezeit den ordentlichen Arbeitsbeginn nach Ruhezeit und Pikettdienst verhindern. Die Wiederaufnahme der Arbeit darf keinesfalls erfolgen, bevor die Ruhezeiten im erforderlichen Umfang gewährt worden sind.

Bei Piketteinsätzen ist zu beachten, dass die Wegzeit zu und von der Arbeit gemäss Artikel 15 ArGV 1 an die Arbeitszeit anzurechnen ist. Sie ist in diesem Fall nicht Teil der täglichen Ruhezeit.

Eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf insgesamt weniger als 11 Stunden ist im Zusammenhang mit Pikett-Arbeitseinsätzen nicht zulässig.

Artikel 20

## Wöchentlicher freier Halbtag

(Art. 21 ArG)

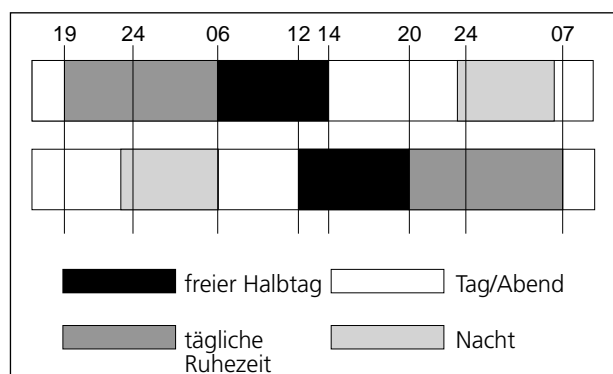
- <sup>1</sup> Der wöchentliche freie Halbtag umfasst 8 Stunden, die unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit an einem Werktag zu gewähren sind.
- <sup>2</sup> Der wöchentliche freie Halbtag gilt als gewährt, wenn:
  - a. der ganze Vormittag von 6 Uhr bis 14 Uhr arbeitsfrei bleibt;
  - b. der ganze Nachmittag von 12 Uhr bis 20 Uhr arbeitsfrei bleibt;
  - c. bei zweischichtiger Arbeit der Schichtwechsel zwischen 12 Uhr und 14 Uhr erfolgt; oder
  - d. bei Nachtarbeit die alternierende Fünftagewoche oder im Zeitraum von vier Wochen zwei Kompensationstage eingeräumt werden.
- <sup>3</sup> An wöchentlichen freien Halbtagen darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht zur Leistung von Arbeit herangezogen werden; vorbehalten bleibt die Leistung von Arbeit in Sonderfällen nach Artikel 26. In diesen Fällen ist der wöchentliche freie Halbtag innert vier Wochen nachzugewähren.
- <sup>4</sup> Vom Gesetz vorgeschriebene Ruhezeiten können nicht an den wöchentlichen freien Halbtag angerechnet werden.  
Der wöchentliche freie Halbtag gilt jedoch als bezogen, wenn der Werktag, an dem er üblicherweise gewährt wird, mit einem arbeitsfreien Feiertag im Sinne von Artikel 20a Absatz 1 des Gesetzes zusammenfällt.

### Allgemeines

Das Prinzip des wöchentlichen freien Halbtags ist in Artikel 21 ArG definiert. Dieser Grundsatz entspricht der Notwendigkeit, den während 6 Tagen in der Woche beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die nötige Zeit zur Verfügung zu stellen, damit sie unter der Woche ihre persönlichen Angelegenheiten regeln können. Dieser Halbtag muss während der üblichen Öffnungszeiten der Dienstleistungsbetriebe (Banken, Post, verschiedene Verkaufsgeschäfte, öffentliche Verwaltungen usw.) gewährt werden, die das ArG in Anlehnung an die Tagesarbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr ansetzt. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Nachtarbeit oder zweischichtige Tages- und Abendarbeit leisten, sind besondere Bestimmungen vorgesehen. Sinngemäss sind die Bestimmungen dieses Artikels auch auf den ununterbrochenen Betrieb anwendbar.

### Absatz 1

Der wöchentliche freie Halbtag muss eine Ruhezeit von 8 Stunden innerhalb der Grenzen der Tagesarbeit, also zwischen 6 Uhr und 20 Uhr, umfassen und unmittelbar vor oder nach der täglichen



**Abbildung 120-1:** Wöchentlicher freier Halbtag am Vormittag oder am Nachmittag in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit

Ruhezeit von 11 Stunden an einem Werktag gewährt werden (vgl. Abb. 120-1). Einmal pro Woche ist gemäss Art. 15a ArG eine Reduktion der täglichen Ruhezeit auf 8 Stunden möglich.

Wird der freie Halbtag direkt vor oder nach der wöchentlichen Ruhezeit gewährt, so genügt eine tägliche Ruhezeit von 11 Stunden für beide zusammen. Die tägliche Ruhezeit muss nicht zweimal gewährt werden (vgl. Abb. 120-2).

## Absatz 2

Der tägliche freie Halbtag ist also gewährt, wenn:

### Buchstabe a:

der ganze Vormittag von 6 Uhr bis 14 Uhr arbeitsfrei bleibt; oder wenn

### Buchstabe b:

der ganze Nachmittag von 12 Uhr bis 20 Uhr arbeitsfrei bleibt; oder wenn

### Buchstabe c:

bei zweischichtiger Arbeit der Schichtwechsel zwischen 12 Uhr und 14 Uhr erfolgt (vgl. Abb. 120-3), oder wenn

### Buchstabe d:

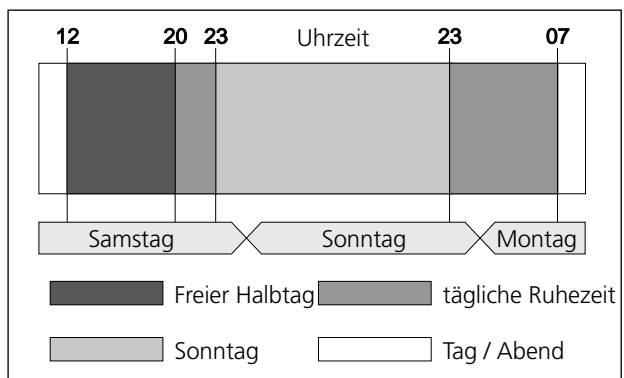
bei Nachtarbeit die alternierende Fünftagewoche oder im Zeitraum von vier Wochen zwei Kompensationstage eingeräumt werden.

## Absatz 3

Für die Sonderfälle nach Artikel 26 ArgV 1 wird auf die entsprechenden Erläuterungen verwiesen.

## Absatz 4

Unter den vom Gesetz vorgeschriebenen Ruhezeiten sind die tägliche Ruhezeit (Art. 19, ArGV 1), die Ersatzruhe für Sonntags- und Feiertagsarbeit (Art. 21, ArGV 1), die kompensatorische Ruhezeit im Fall von Nachtarbeit (Art. 17b, Abs. 2, ArG) zu verstehen. Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den freien Halbtag zum Beispiel normalerweise am Donnerstagnachmittag, so gilt dieser an Auffahrt als bezogen.



**Abbildung 120-2:** Wöchentlicher freier Halbtag am Samstagnachmittag; die tägliche Ruhezeit ist für den freien Halbtag und den Sonntag nur einmal zu gewähren; ausserdem kann sie aufgeteilt werden

## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
2. Abschnitt: Pausen und Ruhezeit  
Art. 20 Wöchentlicher freier Halbtage

**ArGV 1**

**Art. 20**

Schichtplan			3-Schichtbetrieb (6-Tage-Woche)																		Betriebs-Nr.					
Woche	Schicht	Pausen	Montag			Dienstag			Mittwoch			Donnerstag			Freitag			Samstag			Sonntag			Erstelldatum	01.01.2004	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	Stunden/Woche		
1	A	mit ohne		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30
	B	mit ohne			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30
	C	mit ohne				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				40:00	37:30
2	A	mit ohne			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30
	B	mit ohne				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				40:00	37:30
	C	mit ohne					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			40:00	37:30
3	A	mit ohne				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				40:00	37:30
	B	mit ohne					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			40:00	37:30
	C	mit ohne						8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30
Im Durchschnitt von 3 Wochen:																							40:00	37:30		

**Pausen:** Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG):

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden
- ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden

Pausen bis zu einer halben Stunde dürfen nicht aufgeteilt werden (Art. 18. Abs. 3 ArGV 1)

**Schichtwechsel:** - wöchentlich oder spätestens nach 6 Wochen

**Bemerkungen:** - Die Anfangszeiten können bis um 1 Stunde vor- oder nachverschoben werden, mit entsprechend früherem bzw. späterem Arbeitsschluss  
Diese Zeiten gelten für gesamte Bewilligungsdauer

**Rechtsgrundlage:** - Art. 17, 19 und 20 ArG

**Abbildung 120-3:** Schichtplan für Arbeit in 3 Schichten zu 8 Stunden, Frühschicht mit 6 Schichten, Spät- und Nachtschicht mit 5 Schichten pro Woche

Artikel 21

# Wöchentlicher Ruhetag sowie Ersatzruhetag für Sonn- und Feiertagsarbeit

(Art. 18 - 20 ArG)

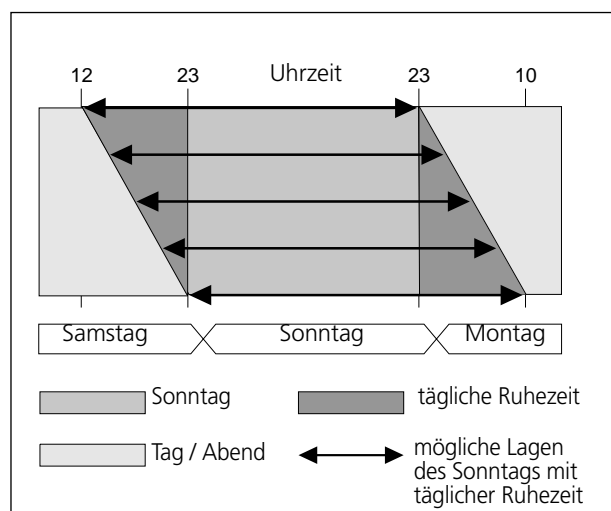
- <sup>1</sup> Wöchentlicher Ruhetag ist grundsätzlich der Sonntag.
- <sup>2</sup> Der wöchentliche Ruhetag und die tägliche Ruhezeit müssen zusammen mindestens 35 aufeinander folgende Stunden ergeben.
- <sup>3</sup> Muss am Sonntag gearbeitet werden, darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht mehr als an sechs aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den ununterbrochenen Betrieb.
- <sup>4</sup> Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die sonntags arbeiten, dürfen Sonntage, die in ihre Ferienzeit fallen, nicht an die gesetzlich vorgeschriebenen freien Sonntage angerechnet werden.
- <sup>5</sup> Der Ersatzruhetag im Sinn des Artikels 20 Absatz 2 des Gesetzes weist zusammen mit der täglichen Ruhezeit 35 aufeinander folgende Stunden auf; er hat in jedem Fall den Zeitraum von 6 Uhr bis 20 Uhr zu umfassen.
- <sup>6</sup> Der Ersatzruhetag darf nicht auf einen Tag fallen, an dem der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin üblicherweise seinen bzw. ihren Ruhetag oder freien Tag bezieht.
- <sup>7</sup> Der Freizeitausgleich für geleistete Sonntagsarbeit von bis zu fünf Stunden ist innert vier Wochen vorzunehmen.

## Absatz 1

Der Grundsatz, dass der Sonntag der wöchentliche Ruhetag sein soll, geht aus dem allgemeinen Beschäftigungsverbot nach Artikel 18 Absatz 1 ArG hervor.

## Absatz 2

Der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag muss neben den 35 aufeinander folgenden Stunden auch die Zeit von Samstag 23 Uhr bis Sonntag 23 Uhr umfassen, allerdings mit der Möglichkeit der Vor- oder Nachverschiebung um bis zu einer Stunde. Im Gegensatz dazu gilt der wöchentliche Ruhetag, der nicht auf einen Sonntag fällt, als gewährt, wenn die Ruhezeit von 35 aufeinander folgenden Stunden die Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr einschliesst.



**Abbildung 121-1:** Der Sonntag umfasst mit einer täglichen Ruhezeit insgesamt 35 Stunden. Die tägliche Ruhezeit kann ganz oder aufgeteilt vor oder nach dem Sonntag gewährt werden.

### Absatz 3

Mit Ausnahmen im ununterbrochenen Betrieb muss jedem Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin in einem Zeitraum von 7 Tagen mindestens eine wöchentliche Ruhezeit gewährt werden.

### Absatz 4

Die Vorschrift kommt vor allem beim ununterbrochenen Betrieb und in der Verordnung 2 ArG zum Tragen, wo der wöchentliche Ruhetag sehr oft nicht auf einen Sonntag fällt. Damit wird eine weitere Herabsetzung der ohnehin bereits reduzierten Anzahl Ruhetage, die auf einen Sonntag fallen, verhindert.

### Absatz 5

vgl. Absatz 2.

### Absatz 6

Diese Bedingung lässt sich am besten anhand eines Beispiels verdeutlichen: Ein Arbeitnehmer arbeitet dauernd während 4 Tagen pro Woche von Montag bis Donnerstag. Aus bestimmten Gründen muss er an einem Sonntag arbeiten, und zwar mehr als 5 Stunden. Der Arbeitgeber schuldet ihm somit einen Ersatzruhetag. Dieser muss ihm an einem seiner Arbeitstage zwischen Montag und Donnerstag gewährt werden und kann nicht auf seinen ohnehin freien Freitag oder Samstag fallen. Die Anzahl arbeitsfreier Tage darf sich also für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht verringern wegen des ausserordentlichen Arbeitseinsatzes an einem sonst arbeitsfreien Sonntag.

### Absatz 7

Der Freizeitausgleich für Sonntagsarbeit bis zu 5 Stunden erfolgt im Verhältnis 1:1.

## Artikel 22

# Verlängerung mit Ausgleich

(Art. 9 Abs. 3 ArG)

- <sup>1</sup> Die wöchentliche Höchststarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden kann, sofern sie im Durchschnitt eines halben Jahres nicht überschritten wird, um höchstens 4 Stunden verlängert werden:
  - a. bei Tätigkeiten mit witterungsbedingtem Arbeitsausfall; oder
  - b. in Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles.
- <sup>2</sup> Die wöchentliche Höchststarbeitszeit von 45 Stunden kann für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einer im Durchschnitt des Kalenderjahres gewährten Fünftagewoche verlängert werden:
  - a. um 2 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von acht Wochen nicht überschritten wird; oder
  - b. um 4 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von vier Wochen nicht überschritten wird.
- <sup>3</sup> Der Arbeitgeber darf die Verlängerung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit nach den Absätzen 1 oder 2 ohne Bewilligung anordnen, wenn nicht nach einem bewilligungspflichtigen Stundenplan gearbeitet wird.
- <sup>4</sup> Ist ein Arbeitsverhältnis befristet, so ist die durchschnittliche wöchentliche Höchststarbeitszeit nach den Absätzen 1 oder 2 während der Dauer des Arbeitsverhältnisses einzuhalten, sofern dieses weniger lang als die in den Absätzen 1 und 2 genannten Ausgleichszeiträume dauert.

## Allgemeines

Ein Betrieb soll die Möglichkeit haben, auf schwankende Auftragsituationen durch Anpassung seiner Arbeitskapazität flexibel zu reagieren. Zu diesem Zweck sieht das Gesetz in Artikel 9 Absatz 3 vor, dass die wöchentliche Höchststarbeitszeit zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden kann, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

Die Verordnung regelt, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Ausmass die wöchentliche Höchststarbeitszeit verlängert werden darf. Unter Vorbehalt von Absatz 3 kann dies ohne weitere Bewilligung erfolgen.

## Absatz 1

Leisten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen Arbeiten, die witterungsbedingt ausfallen können, so besteht die Möglichkeit, diesen Arbeitsausfall durch eine Verlängerung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit in den übrigen Arbeitsperioden

auszugleichen. Witterungsbedingter Arbeitsausfall kann sich beispielsweise ergeben bei Bauarbeiten im Gebirge während des Winters, bei starkem Regen oder an Skiliften wegen starken, anhaltenden Schneefalls usw.

Auch bei erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalls in einem Betrieb ist es möglich, bei Spitzenbelastungen die wöchentliche Höchststarbeitszeit zu verlängern und diese Mehrarbeit in Zeiten mit geringerer Auslastung wieder auszugleichen. Als saisonale Schwankungen gelten ausserordentliche Belastungsschwankungen, die in direktem Zusammenhang stehen mit Jahreszeiten oder Feiertagen. In indirektem Zusammenhang stehen beispielsweise die Verwendung bestimmter Gebäckformen, die Herstellung von Schokoladenhasen, die Montage und die Bereitstellung von Fahrrädern oder die Herstellung bestimmter Kerzen. Es muss sich dabei um Spitzenbelastungen handeln, die kurzfristig auftreten und nicht auf andere zumutbare Weise bewältigt werden können. Kann durch geschickte Planung die Mehrarbeit auf einen längeren Zeitraum verteilt werden,

so ist auf eine Verlängerung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit möglichst zu verzichten. Sinngemäss sind auch zeitlich begrenzte, saisonale Baissen zu behandeln.

Erhebliche saisonale Schwankungen im Arbeitsanfall liegen dann vor, wenn in bestimmten Jahreszeiten, um bestimmte Feiertage oder andere kalendarische Ereignisse die Auslastung während wenigstens 4 Wochen um mehr als 50% von der durchschnittlichen Auslastung pro Kalenderjahr abweicht und auch Zeiten mit ausgesprochenen Auslastungsbaissen zu verzeichnen sind.

Unter saisonalen Schwankungen sind also nicht die üblichen Auslastungsschwankungen zu verstehen, die bei unregelmässigem Bestellungseingang und extrem kurzen Lieferfristen auftreten, was heute ja in vielen Betrieben der Fall ist.

Bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall und bei Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen kann die wöchentliche Höchststarbeitszeit um höchstens vier Stunden verlängert werden, sofern sie im Durchschnitt eines halben Jahres eingehalten wird. Dies ist unabhängig davon, ob die wöchentliche Höchststarbeitszeit eines Betriebes 45 oder 50 Stunden beträgt.

## Absatz 2

Gilt für einen Betrieb eine wöchentliche Höchststarbeitszeit von 45 Stunden, so kann bei unregelmässigem Arbeitsanfall vorübergehend die wöchentliche Höchststarbeitszeit verlängert werden, um Auslastungsspitzen zu bewältigen. Dabei sind folgende Randbedingungen einzuhalten:

Im Durchschnitt über das ganze Kalenderjahr ist die Fünftageweche einzuhalten. Dieser Durchschnitt errechnet sich wie folgt:

$$\begin{array}{r}
 365/366 \text{ Anzahl Tage des Jahres} \\
 - \quad \text{XX Ferientage} \\
 - \quad 52/53 \text{ Ruhetage} \\
 - \quad 8+1 \text{ den Sonntagen gleichgestellte Feiertage} \\
 \text{_____} \\
 = \quad \text{YYY Arbeitstage pro Jahr}
 \end{array}$$

An 5/6 der so berechneten Anzahl von Arbeitstagen darf gearbeitet werden; 1/6 muss frei bleiben.

Wird die wöchentliche Höchststarbeitszeit von 45 Stunden im Durchschnitt von 8 Wochen eingehalten, so darf sie in einzelnen Wochen um bis zu 2 Stunden verlängert werden. Beim Einhalten des Durchschnitts innerhalb von 4 Wochen darf sie in einzelnen Wochen um bis zu 4 Stunden verlängert werden. Damit wird der grösseren Belastung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei einer Verlängerung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit Rechnung getragen.

Die Verlängerung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit kann dem Bedürfnis nach Flexibilisierung der Arbeitszeit also nur bei kurzfristigen Kapazitätsengpässen Rechnung tragen.

Der alternierenden Arbeitseinsatz an fünf oder sechs Tagen pro Woche mit Verlängerung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit in den Sechstagen ist nur noch möglich, wenn für jede Sechstagenwoche ein zusätzlicher arbeitsfreier Tag im Laufe des Kalenderjahres gewährt wird. Anders ist die durchschnittliche Fünftagenwoche pro Kalenderjahr nicht einzuhalten.

## Absatz 3

Erfolgt die Verlängerung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit innerhalb der regulären Tages- und Abendarbeit, so kann diese vom Arbeitgeber ohne Bewilligung angeordnet werden. Bei Abendarbeit sind zuvor die Arbeitnehmervertretung oder die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anzuhören.

Wird nach einem bewilligungspflichtigen Stundenplan (z.B. Nacht- und Sonntagsarbeit) gearbeitet, so muss diese Bewilligung eine allfällige Verlängerung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit bereits enthalten oder die Bewilligung muss zumindest vorübergehend angepasst werden, sofern dies ohne Verletzung anderer arbeitsgesetzlicher Bestimmungen möglich ist.



**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
3. Abschnitt: Wöchentliche Höchstarbeitszeit  
Art. 22 Verlängerung mit Ausgleich

**ArGV 1**

**Art. 22**

**Absatz 4**

Die Bestimmungen dieses Absatzes sind auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen einzuhalten. Der

Betrieb muss dafür sorgen, dass der Ausgleich innerhalb der Einsatzdauer erfolgt. Sollte dies ausnahmsweise nicht möglich sein, so ist nach Artikel 22 ArG vorzugehen.

## Artikel 23

# Verkürzung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit

(Art. 9 und 11 i.V.m. Art. 20 und 20a ArG)

<sup>1</sup> 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 Höchststarbeitszeit anteilmässig verkürzt.

<sup>2</sup> Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die an einem den Sonntagen gleichgestellten gesetzlichen Feiertag arbeiten, ist die anteilmässige Verkürzung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit in der Woche anzurechnen, in welcher der Ersatzruhetag für den Feiertag gewährt wird.

## Allgemeines

Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels sollen verhindern, dass die wegen Feiertagen ausfallenden Arbeitszeiten an anderen Tagen der Woche vor- oder nachgeholt werden. Den Sonntagen gleichgestellte Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, sind neben den Ferien, den wöchentlichen Ruhetagen oder Ersatzruhetagen zusätzliche arbeitsfreie Tage und dürfen nicht kompensiert werden.

## Absatz 1

Um das in den Vorbemerkungen erwähnte Ziel zu erreichen, wird in Wochen, in denen ein oder mehrere den Sonntagen gleichgestellte Feiertage auf einen Tag fallen, an dem üblicherweise gearbeitet wird, die wöchentliche Höchststarbeitszeit anteilmässig gekürzt. Dabei ist die wöchentliche Höchststarbeitszeit um den Anteil der normalerweise an den Feiertagen vorgesehenen Arbeitszeit im Verhältnis zur vorgesehenen effektiven Arbeitszeit der Woche zu kürzen.

### Beispiel:

Normalerweise wird von Montag bis Donnerstag je 8,5 Stunden gearbeitet. Am Freitag ist die Arbeitszeit um 1 Stunde kürzer, beträgt also 7,5 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt so-

mit 41,5 Stunden. Nun fällt ein den Sonntagen gleichgestellter Feiertag auf einen Donnerstag. Es fallen also 8,5 Stunden im Verhältnis zu 41,5 Stunden aus. Das sind 20,5% der effektiven wöchentlichen Arbeitszeit. Die wöchentliche Höchststarbeitszeit ist also ebenfalls um 20,5% zu kürzen und beträgt bei einer wöchentlichen Höchststarbeitszeit von 45 Stunden in dieser Woche nur noch 35,8 Stunden.

Bei flexiblen Arbeitszeitsystemen (z.B. Gleitzeitsysteme) ist bei der Berechnung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit von der Sollarbeitszeit pro Woche bzw. von deren gleichmässig auf die Arbeitstage verteilten täglichen Anteilen auszugehen.

In Wochen mit einer verkürzten wöchentlichen Höchststarbeitszeit beginnt die Überzeit, sobald die verkürzte wöchentliche Höchststarbeitszeit überschritten wird.

## Absatz 2

Muss an einem den Sonntagen gleichgestellten Feiertag gearbeitet werden, so ist die wöchentliche Höchststarbeitszeit in derjenigen Woche anteilmässig zu verkürzen, in welcher der Ersatzruhetag gewährt wird. Die Kürzung berechnet sich dann entsprechend dem Verhältnis der normalerweise zu leistenden Arbeitszeit am Ersatzruhetag zur effektiven wöchentlichen Arbeitszeit in der

**Art. 23**

**ArGV 1**

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten

3. Abschnitt: Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Art. 23 Verkürzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit

Woche mit dem Ersatzruhetag bzw. den entsprechenden Sollarbeitszeiten.

**Beispiel:**

Normalerweise wird an dem Arbeitstag, an dem der Ersatzruhetag für einen Feiertag gewährt wird, während 8 Stunden gearbeitet oder die Sollarbeitszeit an diesem Tag beträgt 8 Stunden. Die

effektive wöchentliche Arbeitszeit oder die Sollarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Die Kürzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit in der Kompensationswoche beträgt somit  $8/40$  oder  $1/5$  der gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden. Die Kürzung beträgt somit 9 Stunden, die gesetzlich erlaubte Höchstarbeitszeit in der Kompensationswoche 36 Stunden.

## Artikel 24

# Ausgleich ausfallender Arbeitszeit

(Art. 11 i.V.m. 15, 15a, 18, 20 und 20a ArG)

- <sup>1</sup> Der Ausgleich ausfallender Arbeitszeit nach Artikel 11 des Gesetzes ist unmittelbar vor oder nach dem Arbeitsausfall innerhalb von höchstens 14 Wochen vorzunehmen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht eine längere Frist vereinbaren, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf. Die Arbeitsausfälle über Weihnachten und Neujahr gelten als eine Ausfallperiode.
- <sup>2</sup> Ausfallende Arbeitszeit darf nur soweit ausgeglichen werden, als dadurch die zulässige tägliche Arbeitsdauer nicht überschritten wird.
- <sup>3</sup> Gesetzliche Ruhezeiten und Ausgleichsruhezeiten stellen keine ausfallende Arbeitszeit dar; diese dürfen weder vor- noch nachgeholt werden.

## Allgemeines

Die grundsätzlichen Bestimmungen über den Ausgleich ausfallender Arbeitszeit sind in Artikel 11 ArG geregelt. Insbesondere ist dort festgehalten, welche Arten von ausfallender Arbeitszeit auf diese Weise ausgeglichen werden dürfen.

Der Ausgleich ausfallender Arbeitszeit darf nicht dazu benützt werden, um wechselnde Auslastungen in einem Betrieb auszugleichen. Er ist keine Grundlage für flexible Jahresarbeitszeitmodelle. Solche Modelle bezwecken eine Arbeitszeitreduktion in Zeiten geringer Auslastung, um bei hohen Auslastungen kurzfristig Arbeitszeitreserven einsetzen zu können (und umgekehrt). Sie unterscheiden sich vom Prinzip des Ausgleichs ausfallender Arbeitszeit dadurch, dass sich die Dauer, das Ausmass und der Zeitpunkt der allfälligen ausfallenden Arbeitszeiten nicht im Voraus festlegen lassen. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen werden zusätzlich belastet, da sie erst kurz vorher wissen, wann sie allenfalls mehr oder weniger zu arbeiten haben. Beim Ausgleich ausfallender Arbeitszeit nach Artikel 11 ArG sind die ausfallenden Arbeitstage in der Regel für ein ganzes Jahr im Voraus bekannt und die Mehrarbeit wird über einen längeren Zeitraum verteilt oder ist wenigstens län-

gere Zeit vorher bekannt. Für die Bewältigung von kurzfristigen Spitzenbelastungen sieht das Gesetz die Leistung von Überzeit vor, die mit dem Einverständnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch Freizeit kompensiert werden kann. Das Ausmass an Überzeitleistung ist durch gesetzliche Regeln klar begrenzt. Die strengeren Überzeitbestimmungen dürfen nicht umgangen werden mit einer angeblichen Anwendung der Regeln über den Ausgleich ausfallender Arbeitszeit.

## Absatz 1

Die ausfallende Arbeitszeit soll innert 14 Wochen vor oder nach dem Arbeitsausfall ausgeglichen werden. Die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite können eine längere Frist vereinbaren, die aber 12 Monate nicht überschreiten darf.

Der Ausgleich soll also innerhalb einer beschränkten Frist erfolgen, um Kumulationen von Ausgleichszeitleistungen und damit eine erhöhte Belastung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vermeiden. Es gilt aber auch zu beachten, dass gerade durch einen zu kurzfristigen Ausgleich, besonders wenn es sich um mehrere Tage handelt, eine übermässige Belastung der Arbeit-

nehmer und Arbeitnehmerinnen entstehen kann. Es ist darum oft besser, wenn die im Voraus bekannten Ausgleichszeiten über ein ganzes Jahr verteilt werden.

## Absatz 2

Der Ausgleich ausfallender Arbeitszeit erlaubt eine Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Doch müssen vorgeschriebene tägliche Höchstarbeitszeiten (z.B. bei Nachtarbeit) unbedingt eingehalten werden.

## Absatz 3

Als ausfallende Arbeitszeit, die ausgeglichen werden kann, gilt die Zeit, während der normalerweise gearbeitet würde und in der nach Artikel 11 ArG zusätzlich zu Ruhetagen, zu den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen oder zu Ferien auch noch ausserordentlich frei gegeben wird.

Ausfallende Arbeitszeiten dürfen keinesfalls wegen Gewährung von gesetzlichen Ruhezeiten, Ausgleichsruhezeiten oder wöchentlichen freien Halbtagen vor- oder nachgeholt werden. Es ist aber erlaubt, Arbeitszeit für frei gegebene Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen und die nicht den Sonntagen gleichgestellt sind, vor- oder nachholen zu lassen.

Artikel 25

## Überzeitarbeit

### Grundsatz

(Art. 12 und 26 ArG)

<sup>1</sup> Unter Vorbehalt von Artikel 26 ist Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben a und b des Gesetzes nur als Tages- und Abendarbeit nach Artikel 10 des Gesetzes und nur an Werktagen zulässig.

<sup>2</sup> Der Ausgleich von Überzeitarbeit durch Freizeit nach Artikel 13 Absatz 2 des Gesetzes ist innert 14 Wochen vorzunehmen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin nicht eine längere Frist vereinbaren, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf.

### Allgemeines

In Ergänzung zum Gesetz regelt dieser Verordnungsartikel den Zeitraum, in dem Überzeit wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandrangs, wegen Inventaraufnahme, Rechnungsabschlüssen oder Liquidationsarbeiten geleistet werden darf. Ausserdem wird geregelt, in welchem Zeitraum ein möglicher Ausgleich durch Freizeit zu erfolgen hat.

### Absatz 1

Leistung von Überzeit aus den erwähnten Gründen ist an Werktagen innerhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeitszeit möglich. Sie ist ausgeschlossen bei Nachtarbeit und bei Sonntagsarbeit, ausser in Sonderfällen (Art. 26 ArGV 1). Auch die wöchentlichen freien Halbtage müssen eingehalten werden.

Soll Überzeitarbeit geleistet werden, so muss die gesamte tägliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin, also reguläre Arbeitszeit inklusive Überzeit, innerhalb des Zeitraums der Tages- und Abendarbeit liegen. Liegt auch nur ein Teil der gesamten täglichen Arbeitszeit ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeitszeit, so ist die Leistung von Überzeit ausgeschlossen. Wenn also z.B. die Arbeitszeit bereits vor dem

Zeitraum der Tagesarbeit begonnen hat, kann an die Tagesarbeit nicht noch Überzeitarbeit angeschlossen werden.

### Absatz 2

Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin kann die Überzeit statt mit einem Lohnzuschlag von 25% durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Dieser Ausgleich soll in der Regel innerhalb von 14 Wochen erfolgen. Es ist jedoch möglich, einen längeren Zeitraum für den Ausgleich zu vereinbaren; er darf aber 12 Monate nicht überschreiten. Diese 12 Monate müssen nicht identisch sein mit dem Kalenderjahr; es kann sich z.B. auch um das Geschäftsjahr handeln.

Gibt der Arbeitgeber den Arbeitnehmern oder den Arbeitnehmerinnen innerhalb dieses Zeitraums keine Gelegenheit zum Ausgleich, so haben sie spätestens nach Ablauf dieser Frist ein Anrecht auf Bezahlung der Überzeit inklusive Lohnzuschlag nach Artikel 13 ArG. Vorbehalten bleibt die zuschlagsfreie Leistung von Überzeit gemäss dem gleichen Artikel des Gesetzes. Der Arbeitgeber hat das Recht, innerhalb der vereinbarten Frist den Ausgleich zu verlangen. Er soll dabei aber die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen berücksichtigen.

Artikel 26

## Überzeitarbeit

### Sonderfälle

(Art. 12 Abs. 2 und 26 Abs. 1 ArG)

<sup>1</sup> Überzeitarbeit darf auch in der Nacht und an Sonntagen sowie in Überschreitung der zulässigen täglichen Arbeitsdauer geleistet werden, wenn es sich um vorübergehende Arbeiten in Notfällen handelt, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere zumutbare Weise beseitigt werden können, besonders wenn:

- a. Arbeitsergebnisse gefährdet sind und dadurch unverhältnismässiger Schaden droht;
- b. Piketteinsätze für die Schadensvorbeugung oder -behebung notwendig sind;
- c. Arbeitsmaschinen, Geräte, Transporteinrichtungen und Fahrzeuge, die für die Aufrechterhaltung des Betriebes unabdingbar sind, wegen schwerwiegender Störungen oder erlittener Schäden instand gestellt werden müssen;
- d. Betriebsstörungen infolge unmittelbarer Einwirkung höherer Gewalt vermieden oder behoben werden müssen;
- e. Störungen bei der Versorgung mit Energie und Wasser sowie Störungen des öffentlichen oder privaten Verkehrs vermieden oder behoben werden müssen;
- f. dem unvermeidlichen Verderb von Gütern, namentlich Rohstoffen oder Lebensmitteln, vorgebeugt werden muss und damit keine Steigerung der Produktion verbunden ist;
- g. unaufschiebbare Verrichtungen zur Erhaltung des Lebens und der Gesundheit von Mensch und Tier sowie zur Vermeidung von Umweltschäden vorgenommen werden müssen.

<sup>2</sup> Überzeitarbeit, die in Überschreitung der zulässigen täglichen Arbeitsdauer geleistet wird, ist innerhalb von sechs Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Vorbehalten bleibt Artikel 20 Absatz 3 des Gesetzes.

## Allgemeines

Dieser Artikel konkretisiert Sonderfälle und zeigt, wieweit und unter welchen Bedingungen von den Einschränkungen nach Artikel 25 ArGV 1 für die Leistung regulärer Überzeit abgewichen werden kann.

### Absatz 1

Als Sonderfälle gelten Notsituationen, die vom Willen der Betroffenen nicht beeinflusst werden können. Unter den Buchstaben a bis g dieses Verordnungsartikels werden Beispiele für solche Notfälle aufgeführt. Es handelt sich zwar um keine abschliessende Liste, aber andere Situatio-

nen müssen sich in ihrer Art und Tragweite mit den Beispielen der Verordnung vergleichen lassen. Grundsätzlich ist dieser Artikel restriktiv auszulegen.

Zur Behebung solcher Notsituationen darf Überzeit auch über die zulässige tägliche Arbeitsdauer hinaus sowie in der Nacht und an Sonntagen geleistet werden, allerdings nur, wenn die Notsituation nicht auf andere zumutbare Weise bewältigt werden kann.

Für geplante Arbeiten und Sondereinsätze, die vorhersehbar sind und darum mit anderen Massnahmen zu bewältigen wären, ist es unzulässig, sich bei der Anordnung von Überzeit auf diese Sonderfälle zu berufen. Selbst in Sonderfällen leisten jene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen keine

Überzeit, deren Arbeit innerhalb eines geregelten Arbeitsprogramms ausschliesslich oder mehrheitlich im Beheben von Notsituationen besteht, wie z.B. Störungsdienste eines Dienstleistungsanbieters, Unterhaltsdienste in Grossbetrieben usw.

Von den Tatbeständen unter den Buchstaben a bis g wird lediglich Buchstabe f näher erläutert:

Von einem Sonderfall ist auszugehen:

- wenn in einer bestimmten Zeit unvorhersehbar mehr Güter zur Verarbeitung anfallen,
- wenn wegen einer Produktionsstörung, eines verzögerten Antransports usw. die geplante Verarbeitungskapazität nicht voll ausgenützt werden konnte,
- wenn bei einem Unterbruch der Verarbeitung ein Teil der Ausgangsgüter verderben würde.

Wurden dagegen bereits mehr Ausgangsgüter beschafft oder für einen bestimmten Zeitraum disponiert, als normalerweise auch verarbeitet werden könnte, so muss die Verarbeitungskapazität auf andere Weise erhöht werden. Es handelt sich dabei klar um eine Massnahme zur Steigerung der Produktion und nicht um einen Sonderfall.

## Absatz 2

Wird bei der Leistung von Überzeit zur Bewältigung von Sonderfällen die normalerweise zulässige tägliche Arbeitsdauer überschritten, so muss der Teil der Überzeit, der über diese zulässige tägliche Arbeitsdauer hinausgeht, innerhalb von sechs Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.

Wird also Arbeit und Überzeit innerhalb der Tages- und Abendarbeitszeit geleistet, so muss derjenige Teil der Arbeitszeit und der Überzeit, der zusammen den Zeitraum von 14 Stunden überschreitet, innerhalb von sechs Wochen ausgeglichen werden. Fällt ein Teil der Arbeitszeit oder der Überzeit in die Nacht, so ist der zusammen neun Stunden überschreitende Teil auszugleichen. An einem Sonntag geleistete Überzeit muss innerhalb von zwei Wochen ausgeglichen werden (es gelten die Regeln gemäss Art. 20 Abs. 2 ArG). Bei Überzeitarbeit am wöchentlichen freien Halbtage muss dieser innerhalb von vier Wochen nachgewährt werden (Art. 21 ArG). Der übrige Teil der Überzeit im Rahmen von Sonderfällen kann wie normale Überzeit abgegolten oder ausbezahlt werden.

Es bleibt zu beachten, dass die gesamte Überzeit in Sonderfällen ebenfalls dem normalen Überzeitkontingent pro Jahr und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin anzurechnen ist.



## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
5. Abschnitt: Voraussetzungen für Nacht- und Sonntagsarbeit und den ununterbrochenen Betrieb  
Art. 27 Dringendes Bedürfnis

ArGV 1

Art. 27

### Artikel 27

## Dringendes Bedürfnis

(Art. 17, 19 und 24 ArG)

- <sup>1</sup> Ein dringendes Bedürfnis für Nacht- oder Sonntagsarbeit im Sinne von Artikel 17 Absatz 3, 19 Absatz 3 und 24 Absatz 3 des Gesetzes liegt vor, wenn:
  - a. es weder mit planerischen Mitteln noch mit organisatorischen Massnahmen möglich ist, die Arbeiten tagsüber oder abends an Werktagen durchzuführen; und
  - b. die Arbeiten:
    1. zusätzlich anfallen und zeitlich nicht aufschiebbar sind, oder
    2. aus Gründen der Gesundheit oder der Sicherheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder aus anderen Gründen des öffentlichen Interesses in der Nacht oder am Sonntag erledigt werden müssen.
- <sup>1bis</sup> Ein dringendes Bedürfnis nach Absatz 1 liegt insbesondere vor, wenn eine Behörde Massnahmen zur Verhinderung oder Bewältigung einer Energiemangellage angeordnet hat.
- <sup>2</sup> Ein dringendes Bedürfnis liegt zudem vor, wenn zeitlich begrenzte Arbeitseinsätze in der Nacht oder am Sonntag erforderlich sind im Rahmen von:
  - a. besonderen Firmenanlässen, wie Jubiläen, die der Öffentlichkeit zugänglich sind; oder
  - b. Veranstaltungen, die auf lokale Besonderheiten zugeschnitten sind.
- <sup>3</sup> Ein dringendes Bedürfnis für Nachtarbeit im Sinne von Artikel 17 Absatz 4 des Gesetzes liegt vor, wenn Betriebe mit einem zweischichtigen Arbeitszeitsystem:
  - a. aus Gründen der täglichen Auslastung regelmässig auf eine Betriebszeit von 18 Stunden angewiesen sind;
  - b. nicht mehr als eine Randstunde in Anspruch nehmen; und
  - c. dadurch die Leistung von weiterer Nachtarbeit zwischen 24 Uhr und 5 Uhr vermieden werden kann.

## Allgemeines

Nacht- und Sonntagsarbeit ist grundsätzlich verboten (Art. 16 und 18 ArG). Ausnahmen von diesem Verbot werden nur dann bewilligt, wenn ein Betrieb ein dringendes Bedürfnis nachweisen kann.

Wenn der bewilligungspflichtige Betrieb in einem Drittunternehmen tätig wird, sollte letzteres als Auftraggeberin dem beauftragten Betrieb eine schriftliche und dokumentierte Begründung für

die Notwendigkeit der Nacht- oder Sonntagsarbeit vorlegen. Eine Begründung muss mit den Gesuchsunterlagen eingereicht werden.

Die Erteilung einer Arbeitszeitbewilligung aufgrund eines dringenden Bedürfnisses schliesst nicht aus, dass zusätzlich auch technische oder wirtschaftliche Elemente berücksichtigt werden (vgl. Art. 28 ArGV 1). Die Kriterien von Art. 40 ArGV 1 gehen aber vor und der Kanton bleibt zuständig für die Erteilung der Arbeitszeitbewilligung.

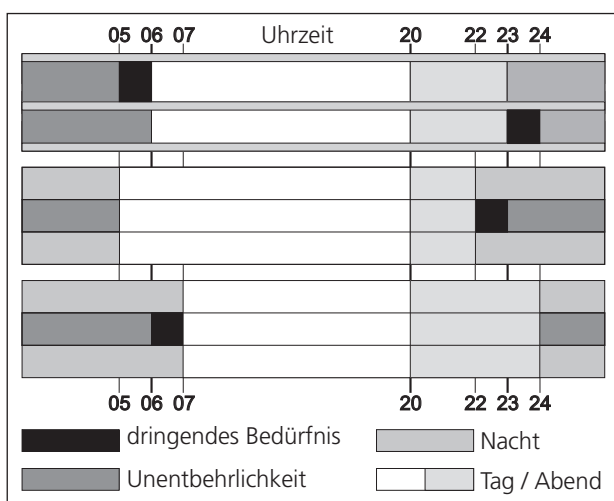
## Absatz 1

Das dringende Bedürfnis kommt im Gegensatz zur Unentbehrlichkeit (vgl. Art. 28 ArGV 1) vor allem bei Tätigkeiten, die nicht aufschiebbar sind oder aus Gründen der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden oder aus Gründen des öffentlichen Interesses zur Anwendung.

### Buchstabe a:

Solche Tätigkeiten können weder mit planerischen Mitteln noch mit organisatorischen Massnahmen am Tag oder abends an Werktagen erledigt werden (von Montag bis Samstag zwischen 6 Uhr und 23 Uhr). Die Gründe für ein dringendes Bedürfnis können innerhalb oder ausserhalb des Betriebs liegen.

Bei Neubauten, neuen Strassen, neuen Produktionslinien usw. liegt kein dringendes Bedürfnis vor, da diese Arbeiten planbar sind. Ebenfalls kein dringendes Bedürfnis besteht bei ordentlichen Instandhaltungsarbeiten, ausser der Betrieb kann den Nachweis erbringen, dass die Instandhaltungsarbeiten nicht während der Wochentage am Tag oder am Abend geplant oder organisiert werden können.



**Abbildung 127-1:** Bewilligungsvoraussetzungen bei Nachtarbeit: Randstunden zwischen 5 und 7 Uhr bzw. zwischen 22 und 24 Uhr können mit einem dringenden Bedürfnis bewilligt werden. Im übrigen Zeitraum der Nacht ist der Nachweis einer Unentbehrlichkeit notwendig.

### Buchstabe b, Ziffer 1:

Ein dringendes Bedürfnis liegt vor, wenn die Arbeiten zusätzlich anfallen und nicht aufgeschoben werden können. Dies ist der Fall, wenn aussergewöhnliche Umstände, ähnlich den in Art. 26 ArGV 1 genannten Sonderfällen, zusätzliche Arbeiten erfordern.

Die Erstellung von Jahresabschlüssen, die Durchführung einer Liquidation oder die Verlagerung von Betriebsaktivitäten kann je nach Umständen die Durchführung von Nacht- oder Sonntagsarbeit erfordern. In diesen Fällen ist ein dringendes Bedürfnis gegeben. Die Inventur ist jedoch eine Tätigkeit, welche in der Regel nicht unter diese Bestimmung fällt.

Ein dringendes Bedürfnis liegt ebenfalls vor, wenn es beispielsweise nicht möglich ist, vom Betrieb unverschuldet eingetretene Produktionsverzögerungen durch andere Massnahmen rechtzeitig aufzuholen. Diese können infolge von Pannen an Produktionsanlagen oder an Maschinen, durch die Erneuerung oder den Ersatz bestehender Anlagen, wegen Energieausfall oder wegen eines Ausfalls in der Zulieferung von Rohstoffen oder Halbfabrikaten entstanden sein. Insbesondere kann ein dringendes Bedürfnis geltend gemacht werden, wenn in einem solchen Fall Konventionalstrafen zu zahlen sind oder wenn der Verlust von weiteren Aufträgen droht, falls unverschuldet die Lieferfristen nicht eingehalten werden. Ein dringendes Bedürfnis kann auch vorliegen, wenn ein Betrieb von einem Kunden einen zusätzlichen grösseren Auftrag mit kurzer Lieferfrist erhält, der neben der normalen Produktion mit den vorhandenen Produktionsmitteln nicht bewältigt werden kann und bei dessen Ablehnung der Verlust des Kunden droht.

Unannehmlichkeiten für die Kunden, die Öffentlichkeit oder die Betriebstätigkeit rechtfertigen für sich allein nicht die Erteilung einer Bewilligung für Nacht- und Sonntagsarbeit.

### Buchstabe b, Ziffer 2:

Ein dringendes Bedürfnis liegt vor, wenn die Tätigkeit eine Gefahr für die Gesundheit oder der Si-

## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
5. Abschnitt: Voraussetzungen für Nacht- und Sonntagsarbeit und den ununterbrochenen Betrieb  
Art. 27 Dringendes Bedürfnis

ArGV 1

Art. 27

cherheit der Arbeitnehmenden darstellt und wenn die Ausübung der Tätigkeit während der Werkta-ge (Tages- oder Abendarbeit) unmöglich oder nur eingeschränkt möglich ist (z. B. Tätigkeiten auf Baustellen an Hauptverkehrswegen oder auf stark befahrenen Strassen, Arbeiten in Tunneln sowie das Überprüfen oder Revidieren von Sicherheitsanlagen, Arbeiten in Hitzeperioden usw.).

Die Gründe für ein dringendes Bedürfnis können auch in einem besonderen öffentlichen Interesse liegen und erfordern, dass bestimmte Aufgaben nachts oder an Sonntagen ausgeführt werden, wie z. B. Arbeiten auf Strassen, für welche die Zugänglichkeit sichergestellt werden muss. Dies ist insbesondere der Fall bei Zu- und Ausfahrten zum Notfalldienst eines Spitals oder zur Feuerwehr, aber auch bei Tätigkeiten, die den Strassenverkehr stark behindern würden, wie z. B. Arbeiten an stark befahrenen Strassen oder an einem Verkehrsknotenpunkt. Unter das öffentliche Interesse fallen auch sicherheitstechnische Gründe.

Kein öffentliches Interesse hingegen liegt grundsätzlich beim Auf- oder Abbau der Weihnachtsbeleuchtung an einem Feiertag, z.B. am 25. Dezember, vor. Zudem besteht kein öffentliches Interesse, wenn ein Bauunternehmen einen Parkplatz vor einem Einkaufszentrum an Sonntagen/in der Nacht asphaltieren muss, um Kunden und Mitarbeiter während der Werkta-ge nicht zu belästigen. Ebenfalls kein öffentliches Interesse liegt in Zusammenhang mit Abschlussarbeiten an Sonntagen/in der Nacht für eine Geschäftsneueröffnung am darauffolgenden Tag vor.

### Absatz 1bis

Auch bei behördlich verordneten Massnahmen im Rahmen einer Energiemangellage ist ein dringendes Bedürfnis gegeben und der Kanton kann Arbeitszeitbewilligungen erteilen. Bei diesen Massnahmen handelt es sich in der Regel um die ersten Einschränkungen, die von den Behörden verhängt werden, welche den Aufrufen zur frei-

willigen Reduzierung des Verbrauchs folgen und deren Ziel es ist, einschneidendere Massnahmen wie Energiekontingentierung oder -rationierung zu verhindern.

### Absatz 2:

#### Buchstabe a und b:

Ein dringendes Bedürfnis liegt vor, wenn zeitlich begrenzte Arbeitseinsätze in der Nacht oder am Sonntag im Rahmen von besonderen Firmenanlässen, welche für die Öffentlichkeit zugänglich sind oder von Veranstaltungen, die auf lokale Besonderheiten zugeschnitten sind, erfolgen. Dabei handelt es sich um Veranstaltungen wie grosse Firmenjubiläen, vielfaches von 10 oder 25 Jahren, Museumsnächte, Industrienächte, usw.

Diese Bestimmung muss in Verbindung mit Art. 43 ArGV 2 betrachtet werden. In beiden Fällen geht es um Personal, das im Rahmen von Veranstaltungen beschäftigt wird. Die vorliegende Bestimmung bezieht sich auf Veranstaltungen, welche von einem einzigen Unternehmen organisiert werden. Dagegen umfasst Art. 43 ArGV 2 Veranstaltungen, die der breiten Öffentlichkeit zugänglich sind und bei denen Unternehmen ausserhalb ihres üblichen Standorts arbeiten, beispielsweise indem sie an einem Stand ihre Produkte präsentieren und verkaufen. Anlässen, die ausschliesslich dem Verkauf dienen und nicht mit solchen Veranstaltungen verbunden sind, fallen nicht in den Anwendungsbereich von Art. 27 ArGV 1.

**Zur Erinnerung:** Die Kantone haben die Möglichkeit, höchstens vier Sonntage zu bezeichnen, an welchen Arbeitnehmende in Verkaufsgeschäften bewilligungsfrei beschäftigt werden dürfen (vgl. Art. 19 Abs. 6 ArG). Vorbehalten bleiben die kantonalen oder kommunalen Polizeivorschriften über die Sonntagsruhe und über die Öffnungszeiten von Detailhandelsbetrieben (Art. 71 Bst. c ArG).

**Absatz 3:**

Die Regelung in Absatz 3 bezweckt eine Erleichterung des Bedürfnisnachweises für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit, die maximal eine Randstunde zwischen 5 Uhr und 6 Uhr morgens oder zwischen 23 Uhr und 24 Uhr abends umfasst. Im Unterschied zum dringenden Bedürfnis gemäss Absatz 1 liegt jenem nach Absatz 3 ein zeitlicher Dauerzustand oder ein Ereignis, das sich regelmässig wiederholt, zugrunde.

Mit dieser Erleichterung soll den weit verbreiteten Zweischichtsystemen Rechnung getragen werden, die einer täglichen Betriebszeit von 18 Stunden bedürfen. Der aufwändige Nachweis einer technischen oder wirtschaftlichen Unentbehrlichkeit soll solchen Betrieben – aus Gründen der Verhältnismässigkeit – erspart bleiben. Die Möglichkeit einer verlängerten Betriebszeit von 18 Stunden ist deshalb nur für Betriebe mit einem zweischichtigen Arbeitszeitsystem vorgesehen (vgl. zur Definition der Schichtarbeit Art. 34 ArGV 1). Die einzelne Schichtdauer inklusive Pausen beträgt somit 9 Stunden.

Ausserdem müssen die nachfolgenden Bedingungen gemäss Buchstaben a bis c kumulativ erfüllt sein.

**Buchstabe a:**

Zusätzlich zum Zweischichtmodell wird verlangt, dass aus Gründen der täglichen Auslastung eine Betriebszeit von 18 Stunden notwendig ist. Die Notwendigkeit einer verlängerten Betriebsdauer aufgrund der täglichen Auslastung ist in der Regel nur dann gegeben, wenn die zur Verfügung stehenden Schichtarbeitsplätze vollständig belegt sind und pro Schicht dieselbe Anzahl Arbeitnehmende beschäftigt werden.

**Buchstabe b:**

Dauernde oder regelmässige Nachtarbeit auf der Grundlage eines dringenden Bedürfnisses gemäss Absatz 3 ist auf eine Randstunde beschränkt. Aus Artikel 17 Absatz 4 ArG geht hervor, dass der Nachweis des dringenden Bedürfnisses nur die Abweichung von bis zu einer Stunde am Morgen (zwischen 5 Uhr und 6 Uhr) oder am Abend (zwischen 23 Uhr und 24 Uhr) zulässt. Legt nun ein Betrieb seine Tages- und Abendarbeit nach Artikel 10 ArG anders fest, z.B. von 5 Uhr bis 22 Uhr, so kann die Betriebsdauer nur noch am Abend zwischen 22 Uhr und 23 Uhr verlängert werden. Eine weitere Ausdehnung (Beginn vor 5 Uhr bzw. Ende nach 23 Uhr) müsste mit dem Nachweis der Unentbehrlichkeit begründet werden. Analog verhält es sich bei einer betrieblichen Tages- und Abendarbeit zwischen 7 Uhr und 24 Uhr. In diesem Fall könnte der Zeitraum höchstens bis 6 Uhr ausgedehnt werden.

**Buchstabe c:**

Schliesslich muss die Gewährung einer Randstunde Nachtarbeit dazu beitragen, dass die Leistung weiterer Nachtarbeit zwischen 24 Uhr und 5 Uhr vermieden werden kann. Diese zusätzliche kumulative Bedingung schliesst nicht aus, dass ein Betrieb auf der Grundlage eines dringenden Bedürfnisses gemäss Absatz 1 um vorübergehende Nachtarbeit ersuchen kann.

## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten

5. Abschnitt: Voraussetzungen für Nacht- und Sonntagsarbeit und den ununterbrochenen Betrieb  
Art. 28 Unentbehrlichkeit von Nacht- und Sonntagsarbeit

ArGV 1

Art. 28

Artikel 28

# Unentbehrlichkeit von Nacht- und Sonntagsarbeit

(Art. 17, 19 und 24 ArG)

- <sup>1</sup> Technische Unentbehrlichkeit von Nacht- oder Sonntagsarbeit im Sinne von Artikel 17 Absatz 2, 19 Absatz 2 und 24 Absatz 2 liegt insbesondere vor, wenn ein Arbeitsverfahren oder Arbeiten nicht unterbrochen, aufgeschoben oder anders organisiert werden können, weil damit:
- a. erhebliche und unzumutbare Nachteile für die Produktion und das Arbeitsergebnis oder die Betriebseinrichtungen verbunden wären;
  - b. die Gesundheit oder Sicherheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder die Umgebung des Betriebes gefährdet würde; oder
  - c. die Lieferkette oder der Warenfluss zwischen oder innerhalb von Betrieben unterbrochen würde oder die Versorgung der Bevölkerung mit Gütern des täglichen Bedarfs nicht sichergestellt wäre.
- <sup>2</sup> Wirtschaftliche Unentbehrlichkeit von Nacht- oder Sonntagsarbeit im Sinne von Artikel 17 Absatz 2, 19 Absatz 2 und 24 Absatz 2 des Gesetzes liegt vor, wenn:
- a. das angewandte Arbeitsverfahren mit unvermeidlich hohen Investitionskosten verbunden ist, die ohne die Leistung von Nacht- oder Sonntagsarbeit nicht amortisiert werden können; oder
  - b. die Unterbrechung eines Arbeitsverfahrens und dessen Wiederingangsetzung hohe Zusatzkosten verursachen, die ohne die Leistung von Nacht- oder Sonntagsarbeit eine merkliche Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes gegenüber seinen Konkurrenten zur Folge haben könnte.
- <sup>3</sup> Der wirtschaftlichen Unentbehrlichkeit gleichgestellt sind besondere Konsumbedürfnisse, deren Befriedigung:
- a. angesichts der Unentbehrlichkeit der Waren und Dienstleistungen für die betroffenen Konsumentinnen und Konsumenten im öffentlichen Interesse liegt; und
  - b. ohne die Leistung von Nacht- oder Sonntagsarbeit nicht sichergestellt werden kann.
- <sup>4</sup> Die Unentbehrlichkeit von Nacht- und Sonntagsarbeit wird für die im Anhang aufgeführten Arbeitsverfahren sowie die untrennbar damit verbundenen Arbeitsverfahren, insbesondere Vorbereitungsarbeiten, Qualitätskontrollen und Logistikarbeiten, vermutet.

## Allgemeines

Nacht- und Sonntagsarbeit sind grundsätzlich verboten (Art. 16 und 18 ArG). Ausnahmen können dann bewilligt werden, wenn ein Betrieb ein dringendes Bedürfnis oder eine technische oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit nachweisen kann.

Während bei vorübergehenden bzw. kurzfristigen Arbeiten das dringende Bedürfnis überprüft wird, muss, wenn es sich um ständige oder regelmäßig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit oder ununterbrochenen Betrieb handelt, die Un-

entbehrlichkeit nachgewiesen werden. Für solche Arbeit muss die Hürde für eine Bewilligung höher angesetzt werden, als dies bei vorübergehenden Arbeiten auf Grund eines dringenden Bedürfnisses nötig ist.

## Absatz 1

Eine technische Unentbehrlichkeit liegt vor, wenn ein Arbeits- oder Produktionsprozess nicht unterbrochen, aufgeschoben oder anders organisiert

werden kann, ohne dass dadurch die Produktionsanlagen, das Resultat der Arbeit, die Sicherheit, die Gesundheit oder das Leben der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder die Unversehrtheit der Betriebsumgebung gefährdet werden.

### **Buchstabe a:**

Eine technische Unentbehrlichkeit im Sinne dieses Buchstabens liegt vor bei kontinuierlichen Produktionsverfahren, die während mehreren Wochen, Monaten oder gar Jahren nicht unterbrochen werden können, ohne dass dadurch die Anlagen selbst endgültig beschädigt oder gänzlich zerstört werden. Dies kann z.B. auf Glasöfen oder auf Aluminiumelektrolyseanlagen zutreffen. Würden solche Anlagen über ein Wochenende abgeschaltet, so könnten sie in der Folgewoche nicht wieder in Betrieb genommen werden.

Ähnliche Verhältnisse können bei der Herstellung eines Produkts in einzelnen Chargen vorliegen: In einer Anlage wird aus Rohmaterialien ein Produkt hergestellt. Dabei nimmt der Produktionsprozess eine bestimmte begrenzte Zeit in Anspruch. Nach jeder Charge wird die Produktionsanlage mit einer neuen Charge wieder gestartet. Wesentlich ist, dass der Prozess, wenn er einmal läuft, nicht unterbrochen werden kann, bevor er beendet ist. Die Gründe für die Unmöglichkeit eines Prozessunterbruchs können verschieden sein: Z.B. könnten das Produkt oder die Rohmaterialien verderben oder die Produktionsanlage könnte zerstört oder schwer beschädigt werden. Auch die Dauer des Produktionsprozesses spielt eine Rolle: Dauert er länger als der Zeitraum einer Tages- und Abendarbeit, wird zwingend Nachtarbeit nötig und die Unentbehrlichkeit ist gegeben. Dauert ein Produktionszyklus hingegen etwa einen Arbeitstag oder passen mehrere Zyklen in einen Arbeitstag, so kann am Ende eines Zyklus die Arbeit problemlos unterbrochen werden und es besteht keine technische Unentbehrlichkeit für Nacht- oder Sonntagsarbeit.

Eine technische Unentbehrlichkeit nach Buchstabe a liegt auch vor, wenn im Rahmen eines Pi-

kettdienstes Pannen an Kühlanlagen unverzüglich behoben werden müssen oder wenn regelmässige Analysen von Laborproben zur Qualitätskontrolle in Produktionsbetrieben erforderlich sind. Brandschutztechnische Reinigungsarbeiten an Küchenabluftanlagen oder Reinigungsarbeiten an Lüftungs- oder Kühlsystemen in Gastbetrieben, Spitälern, Heimen, Grossverteilern oder Zentren des öffentlichen Verkehrs oder Reinigungsarbeiten an Produktionsanlagen der Industrie sind technisch unentbehrlich, falls diese nicht im bewilligungsbefreiten Zeitraum mit genügend Personal oder gestaffelt ausgeführt werden können, ohne erhebliche und unzumutbare Nachteile für die Produktion und das Arbeitsergebnis oder die Betriebseinrichtungen zu verursachen. Technisch nicht unentbehrlich ist hingegen beispielsweise das Auffüllen von Zigaretten- oder Snackautomaten.

### **Buchstabe b:**

Eine technische Unentbehrlichkeit nach Buchstabe b unterscheidet sich von den in Buchstabe a beschriebenen Situationen nur dadurch, dass bei einem Unterbruch oder Aufschub des Produktionsprozesses in erster Linie unsichere oder gefährliche Zustände entstehen, die beim Eintreten eines daraus resultierenden Ereignisses insbesondere die Gesundheit oder Sicherheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder die Betriebsumgebung gefährden würden.

Eine technische Unentbehrlichkeit im Sinne des Buchstabens b kommt beispielsweise auch bei Sanierungs- und Ausbauarbeiten sowie Strassenmarkierungs- und Signalisationsarbeiten auf Nationalstrassen oder stark befahrenen Strassen vor. Die Situation auf dem Schienennetz ist vergleichbar, da auch hier Sanierungs- und Ausbauarbeiten durchgeführt werden müssen. Die Nacht- und/oder Sonntagsarbeit dient zum Schutz der Sicherheit der Arbeitnehmenden, da sie durch den stärkeren Verkehr tagsüber an Werktagen zusätzlich gefährdet sind. Zudem bedingen derartige Arbeiten oft Spur- oder Gleissperrungen sowie Umlei-

## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten

5. Abschnitt: Voraussetzungen für Nacht- und Sonntagsarbeit und den ununterbrochenen Betrieb  
Art. 28 Unentbehrlichkeit von Nacht- und Sonntagsarbeit

ArGV 1

Art. 28

tungen, welche die Verkehrskapazitäten massiv reduzieren und Gefahren für die Verkehrsteilnehmer schaffen. Für Arbeiten auf Privatstrassen und Parkplätzen liegt dagegen keine technische Unentbehrlichkeit vor und diese sind daher in der Regel im bewilligungsbefreiten Zeitraum auszuführen.

### Buchstabe c:

Im Logistikbereich müssen Waren innerhalb und zwischen Unternehmen (Business to Business) zeitnah disponiert, kommissioniert, verladen und geliefert werden. Bei einer Unterbrechung der Lieferkette für frische Produkte wie Gemüse, Fleisch, Milchprodukte sowie Bäckerei- und Konditoreiwaren besteht die Gefahr, dass die Produkte aufgrund der kurzen Haltbarkeit verderben. Wird der Warenfluss unterbrochen, könnten ausserdem unmittelbar benötigte Güter, wie langfristig haltbare Lebensmittel, Konsumprodukte von Detailhandelsbetrieben, Ersatzteile für Garagen, Medikamente für Apotheken sowie Baumaterialien für Baustellen nicht mehr zeitnah logistisch verarbeitet werden. Dies könnte im schlimmsten Fall in einem Versorgungsengpass oder in einer Unterbrechung der Arbeiten münden, was es zu verhindern gilt. Das Auffüllen von Regalen in Verkaufsgeschäften mit gelieferten Waren hat hingegen grundsätzlich im bewilligungsfreien Zeitraum zu erfolgen, sofern keine Sonderbestimmung der ArGV 2 anwendbar ist.

Richtet sich das Tätigkeitsgebiet eines Logistikunternehmens direkt an den Endverbraucher (Business to Customer), ist die Unentbehrlichkeit der Nacht- und Sonntagsarbeit für die logistische Verarbeitung beschränkt auf Lebensmittel und Güter des täglichen Bedarfs (Hygieneartikel wie Shampoo und Taschentücher, WC-Papier, Haushaltspapier, Tiernahrung etc.) gegeben. Die Lieferungen der Bestellungen an die Endkunden haben dagegen im bewilligungsfreien Zeitraum zu erfolgen.

## Absatz 2

Während in Absatz 1 ausschliesslich technische Gründe oder die Sicherheit von Menschen, Anlagen und Umwelt für den Nachweis einer Unentbehrlichkeit massgebend sind, sind im Absatz 2 wirtschaftliche Gründe ausschlaggebend.

Die internationale Konkurrenzfähigkeit ist ein Aspekt, welcher im Rahmen der wirtschaftlichen Unentbehrlichkeit mitberücksichtigt wird. Konkurrenzbetriebe im Ausland können unter Umständen ihre Produkte günstiger anbieten auf Grund von tieferen Löhnen, geringeren Sozialkosten, geringeren Investitionskosten, längeren Arbeitszeiten, geringeren Transportkosten oder grösserer Marktnähe. Um konkurrenzfähig zu bleiben, besteht dann für das Schweizer Unternehmen die Notwendigkeit von Nacht- oder Sonntagsarbeit. Der Betrieb muss die Wettbewerbsvorteile seiner Auslandskonkurrenz nachweisen können oder diese müssen allgemein bekannt sein. Es werden aber nur Länder mit einem ähnlichen sozialen Standard zum Vergleich zugelassen. Es ist aber Vorsicht geboten, wenn ein EU-Land als «Wettbewerbsland» angegeben wird, da EU-Mitglieder gemäss der europäischen Richtlinie 2000/34 ähnliche oder gar arbeitnehmerfreundlichere Arbeitsbedingungen und eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden haben.

### Buchstabe a:

Eine wirtschaftliche Unentbehrlichkeit liegt vor, wenn pro Arbeitsplatz hohe verfahrensbedingte Investitionskosten vorliegen, die nicht ohne Nacht- oder Sonntagsarbeit amortisiert werden können. Ohne Nacht- oder Sonntagsarbeit wäre der Betrieb somit nicht konkurrenzfähig. Muss dagegen bei geringen Investitionskosten pro Arbeitsplatz die Produktionskapazität längerfristig erhöht werden, so ist es zumutbar, mehr Arbeitsplätze einzurichten, anstatt dauernd Nacht- oder Sonntagsarbeit vorzusehen.

Hohe Investitionskosten, welche die Bewilligung von Nachtarbeit rechtfertigen können, liegen je nach Branche oder Arbeitsverfahren in der Grössenordnung von mindestens Fr. 300'000 bis Fr. 500'000 pro gleichzeitig in der Nacht besetzten Arbeitsplatz. Für Sonntagsarbeit müssen diese Kosten etwas höher liegen (mindestens Fr. 400'000), um die Unentbehrlichkeit zu rechtfertigen.

Sonntagsarbeit, die aus wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist, kann zudem nur bewilligt werden, wenn alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sind (z.B. kann Sonntagsarbeit nicht bewilligt werden, wenn am Samstag nicht gearbeitet wird).

### Buchstabe b:

Hier handelt es sich um Produktionsverfahren, die zwar ohne Risiken nach Absatz 1 unterbrochen werden könnten, die aber bei jedem Unterbruch ausserordentlich hohe Verluste an Energie, Material oder Produktionszeit verursachen. Beim Abstellen und Leerfahren einer Anlage kann Ausschussmaterial anfallen, es braucht Energie und es wird Produktionszeit für Reinigungsarbeiten verbraucht, ohne dass ein brauchbares Produkt entsteht. Beim Wiederauffahren kann ebenfalls Ausschussmaterial anfallen, weil nicht von Anfang an die verlangte Qualität erreicht wird oder es werden zusätzliche Energie und Produktionszeiten ohne positives Resultat verbraucht.

Diese zusätzlichen Verluste sind aber nur relevant, wenn sich daraus eine Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen Betrieben ergibt, die z.B. nach anderen Verfahren mit geringeren oder vernachlässigbaren Unterbruchskosten arbeiten.

Unter diese Bestimmung können auch Arbeitsverfahren nach Absatz 1 dieses Artikels fallen, wenn bei chargenweiser Produktion grosse Restzeiten innerhalb eines Arbeitstags anfallen, in denen kein neuer Produktionszyklus Platz hätte.

## Absatz 3

### Buchstaben a und b:

Die besonderen Konsumbedürfnisse sind der wirtschaftlichen Unentbehrlichkeit gleichgestellt. Es geht dabei um die Befriedigung von Bedürfnissen, die im öffentlichen Interesse liegen und die ohne Nacht- oder Sonntagsarbeit nicht sichergestellt werden können.

Ein besonderes Konsumbedürfnis liegt vor, wenn Waren oder Dienstleistungen angeboten werden, welche unentbehrlich und täglich notwendig sind. Die Erbringung der Dienstleistung liegt somit im öffentlichen Interesse. Das Fehlen dieser Waren oder Dienstleistungen müsste für die betroffenen Konsumentinnen und Konsumenten als wesentlicher Mangel empfunden werden.

Genannt werden können hier beispielsweise Rettungsdienste, Behindertentransporte, Zustelldienste für Tages- und Sonntagszeitungen oder Reinigungen von öffentlichen WC-Anlagen und Plätzen sowie für andere Dienstleistungen des «Service public».

Bezüglich Personalverleih gilt Folgendes: Der Einsatz des verliehenen Personals in Spitälern und Restaurants etc. ist in der Nacht und am Sonntag erlaubt, gemäss den Regeln, die für den jeweiligen Einsatzbetrieb gelten.

Die Beschäftigung der Angestellten eines Personalverleihbetriebs für die Rekrutierung und Zuteilung von Temporärpersonal (z.B. für Spitäler) in der Nacht oder am Sonntag entspricht hingegen nicht einem besonderen Konsumbedürfnis (siehe Urteil Bundesverwaltungsgericht vom 6. August 2020, BVGE B-1407/2020).

## Absatz 4

Die Vermutung der Unentbehrlichkeit für Nacht- und/oder Sonntagsarbeit gilt für die im Anhang der ArGV 1 aufgeführten Arbeitsverfahren und die direkt in diesem Zusammenhang stehenden Arbeitsprozesse (wie beispielsweise Vorbereitungsarbeiten, Qualitätskontrollen, Logistik usw.).



**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten

5. Abschnitt: Voraussetzungen für Nacht- und Sonntagsarbeit und den ununterbrochenen Betrieb  
Art. 28 Unentbehrlichkeit von Nacht- und Sonntagsarbeit

**ArGV 1**

**Art. 28**

Diese Vermutung bedeutet, dass für die aufgeführten Tätigkeiten keine Unentbehrlichkeitsabklärungen für Nacht- und Sonntagsarbeit im bezeichneten Umfang gemacht werden müssen. Die für die Bewilligungserteilung zuständige Behörde behält sich jedoch vor, bei Zweifeln den konkreten Nachweis der Unentbehrlichkeit einzufordern.

Artikel 29

## **Verlängerte Dauer der Nachtarbeit**

(Art. 17a Abs. 2 ArG)

<sup>1</sup> Bei dauernd und regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit ist eine Arbeitszeit von 10 Stunden im Zeitraum von 12 Stunden zulässig, sofern:

- a. für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin keine erhöhten Risiken bezüglich chemischer, biologischer und physikalischer Einwirkungen bestehen;
- b. der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin keinen ausserordentlichen physischen, psychischen und mentalen Belastungen ausgesetzt ist;
- c. der Arbeitseinsatz so organisiert ist, dass die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin erhalten bleibt und dadurch die Entstehung von Gefahrensituationen vermieden werden kann;
- d. in einer medizinischen Untersuchung die Eignung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin festgestellt worden ist; und
- e. die effektiv zu leistende Arbeitszeit innert 24 Stunden 10 Stunden nicht überschreitet.

<sup>2</sup> Bei vorübergehender Nachtarbeit ist eine Arbeitszeit von 10 Stunden im Zeitraum von 12 Stunden gemäss Artikel 17a Absatz 2 des Gesetzes zulässig, sofern:

- a. der Arbeitseinsatz so organisiert ist, dass die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin erhalten bleibt und dadurch die Entstehung von Gefahrensituationen vermieden werden kann;
- b. die effektiv zu leistende Arbeitszeit innert 24 Stunden 10 Stunden nicht überschreitet; und
- c. der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin einverstanden ist.

### **Allgemeines**

Nachtarbeit ist im Vergleich zur Arbeit am Tag mit einer grösseren Belastung verbunden. Sie muss zeitlich begrenzt werden, damit in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen keine nachteiligen Folgen entstehen. Die höchstzulässige tägliche Nachtarbeitszeit wird darum gemäss Artikel 17a Absatz 1 ArG auf 9 Stunden festgelegt.

Dieser Artikel legt die Voraussetzungen fest, unter denen trotzdem eine verlängerte Nachtarbeit nach Artikel 17a Absatz 2 ArG zulässig ist. Wesentlich ist, dass dabei die Gesamtbelastung, die sich aus den Bedingungen des Arbeitsplatzes und aus der Art der Tätigkeit ergibt, gering sein muss, damit mittel- und langfristig die Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin-

nen nicht beeinträchtigt wird. Der Gestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitsumgebung kommt dabei grosse Bedeutung zu. Aus betrieblicher Sicht kann nur mit einer geringen Gesamtbelastung die Leistungsbereitschaft über die ganze Dauer der Nachtarbeit aufrechterhalten bleiben. Eine verringerte Aufmerksamkeit als Folge vorzeitiger Ermüdung kann die Qualität der Arbeit beeinträchtigen oder sogar zu Unfällen führen.

### **Absatz 1**

Die Zulassung der dauernd oder regelmässig wiederkehrenden Nachtarbeit (Art. 31 ArG) mit verlängerter Dauer ist an folgende Voraussetzungen geknüpft:

**Buchstabe a:**

Es sollen keine erhöhten gesundheitlichen Risiken in Kauf genommen werden, die sich aus physikalischen Einwirkungen der Arbeitsumgebung oder aus Kontakten mit chemischen oder biologischen Substanzen am Arbeitsplatz ergeben. Bei chemischen und biologischen Substanzen ist die medizinische Überwachung wichtig, da die Kenntnisse über Langzeitexpositionen unter den Bedingungen der Nachtarbeit noch wenig gesichert sind.

Unter erhöhten Risiken sind solche zu verstehen, die über denjenigen einer durchschnittlich üblichen allgemeinen Arbeitsplatzbelastung liegen. Sind an einem Arbeitsplatz erhöhte Risiken auszumachen, muss dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit ausgeschlossen werden.

**Buchstabe b:**

Grosse physische, psychische und mentale Belastungen, wie z.B. körperlich anstrengende Arbeiten, Arbeiten, bei denen Fehlhandlungen mit grosser negativer Auswirkung auftreten können, usw., sind zu vermeiden. Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin von durchschnittlicher Belastbarkeit darf durch die im Betrieb vorkommenden Belastungen nicht überfordert werden.

Ausserordentlich sind solche Belastungen, wenn sie über das übliche durchschnittliche Mass an einem Arbeitsplatz hinausgehen. Die unterschiedliche Belastbarkeit der einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist zu berücksichtigen. Besonders wenig belastbare Personen müssen durch die Eignungsuntersuchung nach Ziffer d ermittelt und von verlängerter Dauer der Nachtarbeit ausgeschlossen werden.

**Buchstabe c:**

Durch eine sinnvolle, wirksame Pausenregelung, die Bereitstellung geeigneter Aufenthaltsräume mit guten Erholungsmöglichkeiten, die ergonomisch korrekte Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsgeräte müssen ein Leistungsabfall und das Entstehen von Gefahrensituationen verhindert werden.

**Buchstabe d:**

Auf Grund ihrer ausserordentlichen Belastung haben Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit mit verlängerter Dauer leisten, ihre Eignung für Nachtarbeit in gesundheitlicher Hinsicht regelmässig kontrollieren zu lassen. Die Eignung für Nachtarbeit ist Voraussetzung für die Bewilligung (Art. 17c Abs. 2 ArG, Art. 45 Abs. 1e ArGV 1). Eine arbeitsmedizinische Kontrolle und Beratung ist notwendig, damit gesundheitliche Beeinträchtigungen früh erkannt und entsprechende Massnahmen angeordnet werden können.

**Buchstabe e:**

Die effektive Arbeitszeit bei Nachtarbeit darf die Dauer von 10 Stunden nicht übersteigen, und zwar in einem Zeitraum von 12 Stunden am Arbeitsplatz selbst und im Tageszeitraum von 24 Stunden. Die 24 Stunden beginnen mit dem Antritt zum ersten Arbeitseinsatz mit Nachtarbeit. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kommt dadurch zu einer Ruhezeit von 12 Stunden.

Da gerade in diesem Arbeitszeitsystem die Pausen sehr wichtig sind, müssen diese unbedingt freigehalten werden. Das bedeutet, dass eine Verlängerung der Nachtarbeit überall dort nicht möglich ist, wo ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin den Arbeitsplatz während der Pause nicht verlassen darf, weil dann die Pause als Arbeitszeit anzurechnen ist.

**Absatz 2**

Dieser Absatz regelt die vorübergehende Nachtarbeit bei einer Arbeitszeit von 10 Stunden innerhalb von 12 Stunden. Die Voraussetzungen dazu sind weniger umfassend, da sich hier vom Grundsatz der Verhältnismässigkeit her eine etwas andere Gewichtung rechtfertigt. Vorausgesetzt werden die Bedingungen nach Absatz 1 c und e dieses Artikels. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin muss mit dieser Arbeitsform einverstanden sein.

Artikel 30

## Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit

(Art. 25 und 26 ArG)

<sup>1</sup> Nachtarbeit von mehr als sechs Wochen bis höchstens zwölf Wochen ohne Wechsel mit Tagesarbeit nach Artikel 25 Absatz 3 des Gesetzes ist zulässig, sofern:

- a. sie aus betrieblichen Gründen unentbehrlich ist oder die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen schriftlich um einen Verzicht auf den Wechsel zwischen Tages- und Nachtarbeit ersucht, weil ihnen der Wechsel insbesondere aus persönlichen oder familiären Gründen nicht zumutbar ist;
- b. der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin schriftlich sein bzw. ihr Einverständnis erklärt hat; und
- c. innert 24 Wochen die Tagesarbeits-Perioden insgesamt mindestens gleich lang sind wie die Nachtarbeits-Perioden.

<sup>2</sup> Nachtarbeit von mehr als zwölf Wochen ohne Wechsel mit Tagesarbeit nach Artikel 25 Absatz 3 des Gesetzes ist zulässig, sofern:

- a. sie aus betrieblichen Gründen unentbehrlich ist oder die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen schriftlich um einen Verzicht auf den Wechsel zwischen Tages- und Nachtarbeit ersucht, weil ihnen der Wechsel insbesondere aus persönlichen oder familiären Gründen nicht zumutbar ist;
- b. der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin schriftlich sein bzw. ihr Einverständnis erklärt hat; und
- c. die Voraussetzungen nach Artikel 29 Absatz 1 Buchstaben a–d erfüllt sind.

<sup>2bis</sup> Betriebliche Unentbehrlichkeit nach den Absätzen 1 Buchstabe a und 2 Buchstabe a liegt vor, wenn:

- a. es sich um Nachtarbeit handelt, für die es keine entsprechende Arbeit im Tages- und Abendzeitraum gibt; oder
- b. auf dem üblichen Arbeitsmarkt nicht genügend qualifiziertes Personal für Wechselschichten rekrutiert werden kann.

<sup>3</sup> Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Nachtarbeit nach Absatz 2 dürfen:

- a. höchstens eingesetzt werden:
  1. in fünf von sieben aufeinander folgenden Nächten; oder
  2. in sechs von neun aufeinander folgenden Nächten; und
- b. an ihren freien Tagen keine Überzeitarbeit nach Artikel 25 leisten.

<sup>4</sup> Auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die höchstens für eine Randstunde zwischen 5 Uhr und 6 Uhr oder 23 Uhr und 24 Uhr dauernd Nachtarbeit leisten, sind die Voraussetzungen und die Bedingungen nach den Absätzen 1–3 nicht anwendbar.

### Allgemeines

Grundsätzlich stellt Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit (Dauernachtarbeit) längerfristig eine besondere Belastung dar. Dieses Arbeitszeitsystem soll daher wenn immer möglich durch ein Wechselschichtsystem ersetzt werden. Die Hauptgrün-

de liegen in der Tatsache, dass der Mensch seine Körperfunktionen (z.B. Körpertemperatur, Puls, Blutdruck, Hormone, Stoffwechsel etc.) auch nach längeren Perioden von Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit nur ungenügend umstellen kann. Ein zyklischer Wechsel schafft den nötigen Ausgleich und schützt vor Überbeanspruchung.

Häufig wird behauptet, dass sich der Mensch an die Umstellung auf Nachtarbeit erst nach einer längeren Folge von Nachtschichten gewöhnt. Diese Meinung wird jedoch in wissenschaftlichen Untersuchungen nicht bestätigt. Diese zeigen zudem auf, dass der Tagschlaf qualitativ und quantitativ schlechter ist als der Nachtschlaf.

Um die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor den ungünstigen gesundheitlichen Auswirkungen durch länger dauernde Nachtarbeit zu schützen, werden in diesem Artikel Voraussetzungen für längere Perioden von Nachtarbeit ohne Wechsel formuliert und kompensatorische Massnahmen vorgeschrieben.

## Absatz 1

Nachtarbeit von mehr als 6 bis höchstens 12 Wochen ohne Wechsel mit Tages- und Abendarbeit ist unter folgenden Bedingungen zulässig:

### Buchstabe a:

Dauernachtarbeit muss aus betrieblichen Gründen unentbehrlich sein. Wann dies der Fall ist, wird in Absatz 2<sup>bis</sup> konkretisiert. Liegt keine betriebliche Unentbehrlichkeit vor, so ist Dauernachtarbeit – beim Vorliegen der übrigen in Artikel 30 ArGV 1 aufgeführten Voraussetzungen – auch dann zulässig, wenn die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden schriftlich um einen Verzicht auf den Wechsel zwischen Tages- und Nachtarbeit ersucht. Dabei haben die betroffenen Mitarbeitenden die Gründe darzulegen. In Frage kommen vor allem persönliche Gründe (z.B. grösseres persönliches Wohlbefinden oder bessere Vereinbarkeit mit dem Freizeitverhalten bei Arbeit ohne Wechsel als bei wechschichtiger Arbeit) oder familiäre Gründe (z.B. Betreuungspflichten). Bei der Berechnung, ob die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden einen Wechselverzicht will, ist nicht nur auf das Personal abzustellen, das keinen Wechsel in die Tages- und Abendarbeit will. Vielmehr müssen auch diejenigen Mitarbeitenden berücksichtigt werden, die durch die Einführung

von Dauernachtarbeit im Betrieb nicht mehr in der Nacht(schicht) zum Einsatz kommen. Es gilt somit die ganze Gruppe zu betrachten.

Beispiel: In einem 3-Schicht-Betrieb arbeiten je 10 Personen in der Früh-, Spät- und Nachtschicht. Vom Wechsel zwischen Tages- und Nachtarbeit sind somit total 30 Personen betroffen. Soll auf den Schichtwechsel verzichtet werden, so müssen daher mindestens 16 Personen schriftlich darum ersuchen und die Gründe darlegen.

### Buchstabe b:

Der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin muss das schriftliche Einverständnis für Dauernachtarbeit geben. Es ist Voraussetzung für eine Bewilligungserteilung.

### Buchstabe c:

Die Perioden ohne Nachtarbeit müssen in einem Zeitraum von 24 Wochen insgesamt mindestens gleich lang sein wie die Dauernachts-Perioden. Die Perioden mit Nachtarbeit ohne Wechsel dürfen somit total höchstens 12 Wochen betragen.

## Absatz 2

Nachtarbeit von mehr als 12 Wochen ohne Wechsel mit Tages- und Abendarbeit ist nur unter folgenden Bedingungen zulässig:

### Buchstabe a:

Vgl. den Kommentar zu Absatz 1 Buchstabe a.

### Buchstabe b:

Vgl. den Kommentar zu Absatz 1 Buchstabe b.

### Buchstabe c:

Die Voraussetzungen nach Artikel 29 Absatz 1 Buchstaben a bis d ArGV 1 müssen erfüllt sein. Das heisst, es dürfen keine erhöhten Risiken bezüglich chemischer, biologischer und physikalischer Einwirkungen bestehen und die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen keinen ausserordentlichen physischen, psychischen und mentalen Belastungen ausgesetzt sein. Der Arbeitseinsatz ist so zu organisieren, dass die Leistungsfähigkeit der

## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
6. Abschnitt: Besondere Formen der Nachtarbeit  
Art. 30 Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit

ArGV 1

Art. 30

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhalten bleibt. Ausserdem muss die Eignung der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einer medizinischen Untersuchung festgestellt werden.

### Absatz 2<sup>bis</sup>

#### Buchstabe a:

Damit Dauernachtarbeit überhaupt in Betracht fällt, muss zunächst einmal die Notwendigkeit zur Ausübung von Nachtarbeit an sich gegeben sein. Es handelt sich somit um einen Betrieb, der gemäss ArGV 2 von der Bewilligungspflicht für Nachtarbeit befreit ist oder der die Voraussetzungen aufgrund von Art. 17 ArG i.V.m. Art. 28 ArGV 1 (bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit) bzw. Art. 17 ArG i.V.m. Art. 27 ArGV 1 (bei vorübergehender Nachtarbeit) erfüllt. Damit Dauernachtarbeit nach Buchstabe a vorliegt, darf für die Nachtarbeit keine entsprechende Arbeit im Tages- und Abendzeitraum (Gegenschicht) vorhanden sein. Dies bedeutet, dass es im Tages- und Abendzeitraum entweder gar keine Gegenschicht gibt (z.B. Bäcker, der nur in der Nacht arbeitet) oder aber, wenn das Verhältnis zwischen Tages- und Abendarbeit einerseits und Nachtarbeit andererseits nicht 1:1 ist, weil mehr Nachtarbeit als Tagesarbeit geleistet werden muss. Als Beispiel dafür kann eine Zeitungsdruckerei genannt werden, die fast ausschliesslich Tageszeitungen produziert: Damit die Zeitungen rechtzeitig ausgeliefert werden können, müssen diese in der Nacht hergestellt werden. Da die Zeitungsproduktion der Hauptzweig des Betriebes ist, muss der Grossteil der Arbeiten in der Nacht verrichtet werden, weshalb es in der Nacht viel mehr Personal benötigt (z.B. 100 Personen) als während des Tages (z.B. 10 Personen). Für die Personen, die in der Nacht eingesetzt werden, hätte es daher bei einem Schichtwechsel während des Tages keine oder zu wenig Arbeit. Es liegt somit keine adäquate Gegenschicht vor.

#### Buchstabe b:

Alternativ zu Buchstabe a kann ein Betrieb nachweisen, dass auf dem üblichen Arbeitsmarkt nicht genügend qualifiziertes Personal für Wechselschichten rekrutiert werden kann. Dies kann u.U. der Fall sein, wenn die Stellensuche für eine Arbeit in einem Wechselschichtsystem über längere Zeit erfolglos bleibt. Die entsprechenden Bemühungen des Betriebs müssen dokumentiert sein. Ebenfalls denkbar ist, dass bei einer Umstellung auf ein Wechselschichtsystem eine grosse Zahl des davon betroffenen Personals kündigt bzw. mit einer Kündigung droht und für die (eingetretenen oder drohenden) Abgänge auf dem betriebsüblichen/regionalen Arbeitsmarkt oder im eigenen Betrieb kein qualifizierter Ersatz gefunden wird. Auch dies muss vom Betrieb dokumentiert werden können.

### Absatz 3

Wird Nachtarbeit nach Absatz 2 geleistet, so wird die Anzahl Nächte, während denen gearbeitet werden darf, begrenzt. Dadurch soll eine zeitliche Überbeanspruchung verhindert werden. Nach der Arbeit während 5 resp. 6 Nächten müssen wenigstens 2 resp. 3 Nächte arbeitsfrei bleiben. Ausserdem dürfen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen während dieser arbeitsfreien Tage und Nächte ausser in Sonderfällen nach Artikel 26 ArGV 1 keine Überzeitarbeit leisten.

### Absatz 4

Die Einschränkungen der Absätze 1 bis 3 sind nicht anwendbar, wenn es sich lediglich um Nachtarbeit ohne Wechsel an höchstens einer Randstunde zwischen 5 Uhr und 6 Uhr oder 23 Uhr und 24 Uhr handelt.

Artikel 31

## Lohn- und Zeitzuschlag bei Nachtarbeit

(Art. 17b Abs. 2 ArG)

<sup>1</sup> Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leistet ein Arbeitnehmer, der in 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangt.

<sup>2</sup> Der Zeitzuschlag ist ab dem erstenachteinsatz zu gewähren. Er berechnet sich aufgrund der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit.

<sup>3</sup> Stellt sich erst im Verlaufe eines Kalenderjahres heraus, dass ein Arbeitnehmer wider Erwarten Nachtarbeit in mehr als 25 Nächten pro Kalenderjahr zu leisten hat, so muss der Lohnzuschlag von 25 Prozent für die ersten 25 Nächte nicht in den Zeitzuschlag umgewandelt werden.

### Allgemeines

Die begriffliche Umschreibung, was vorübergehende und was dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit für den einzelnen Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin ist, entscheidet über Lohn- oder Zeitzuschlag bei Nachtarbeit. Die Abgrenzung erfolgt analog zu derjenigen, die den Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung begründet (Art. 44 ArGV 1).

### Absatz 1

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit 25 oder mehr Arbeitseinsätzen in der Nacht oder mit Anteilen an Nachtarbeit innerhalb eines Jahres leisten dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit. Ihnen ist eine Kompensation von 10% der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben (Art. 17b ArG), zu gewähren.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit weniger als 25 Nachteinsätzen leisten vorübergehende Nachtarbeit. Sie haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von mindestens 25% für die Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben (Art. 17b ArG).

### Absatz 2

Ist ab Beginn der Arbeitseinsätze in der Nacht klar, dass diese Grenze innerhalb eines Jahres erreicht oder überschritten wird, so ist der Zeitzuschlag ab der ersten Nachtarbeitsstunde zu gewähren.

Massgebend für den Zeitzuschlag ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in der Nacht, das heisst für Arbeit innerhalb der 7 Stunden im Zeitraum der Nacht. Pausen gehören dann dazu, wenn die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen während der Pause den Arbeitsplatz nicht verlassen können oder wenn sie aus der Pause an den Arbeitsplatz zurückgerufen werden und die Pause nicht nachgewährt wird.

### Absatz 3

Stellt sich erst im Verlauf des Jahres heraus, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin wider Erwarten 25 Nächte oder mehr pro Kalenderjahr zu leisten hat, so muss ab dem Zeitpunkt, wo diese Überschreitung festgestellt wird, vom Lohnzuschlag auf den Zeitzuschlag umgestellt werden. Spätestens hat dies bei Erreichen der 25. Nacht zu geschehen. Der Lohnzuschlag von 25% für die vorher geleisteten Nächte muss nicht in einen Zeitzuschlag umgewandelt werden.

Artikel 32

## Ausnahmen vom Zeitzuschlag

(Art. 17b Abs. 3 und 4, Art. 26 ArG)

- <sup>1</sup> Der Zeitzuschlag nach Artikel 17b Absatz 3 Buchstaben a und b des Gesetzes ist nicht geschuldet, wenn ein Betrieb ein betriebliches Arbeitszeitsystem aufweist, dessen wöchentliche Arbeitszeit für einen vollzeitlich beschäftigten Arbeitnehmer folgende Dauer nicht übersteigt:
- 35 Stunden, Pausen eingeschlossen, bei der auf 7 Stunden im Durchschnitt verkürzten Schichtdauer;
  - 36 Stunden, Pausen abgezogen, im Fall der Vier-Tage-Woche.
- <sup>2</sup> Betrieblich ist ein Arbeitszeitsystem, wenn dieses für den ganzen Betrieb oder einen klar davon abgrenzbaren Betriebsteil integral Anwendung findet.
- <sup>3</sup> Die Gleichwertigkeit anderer Ausgleichsruhezeiten im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen oder öffentlich-rechtlicher Vorschriften nach Artikel 17b Absatz 3 Buchstaben c des Gesetzes liegt vor, wenn der entsprechende Gesamtarbeitsvertrag oder der zur Anwendung gelangende öffentlich-rechtliche Erlass Ausgleichsregeln aufweist:
- die speziell den Nachtarbeit leistenden Arbeitnehmern für die dafür geleistete Arbeit zusätzliche Freizeit einräumen und
  - die in ihrem Umfang insgesamt mit dem Zeitzuschlag von 10 Prozent gleichwertig ist.

### Allgemeines

Von der Gewährung eines Zeitzuschlags bei Nachtarbeit soll abgesehen werden können, wenn der Betrieb ein fortschrittliches Arbeitszeitsystem anwendet, das nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gesundheitlich weniger belastend ist als das übliche Arbeitszeitmodell mit der Gewährung des im Gesetz vorgeschriebenen Zeitzuschlags. Auch bei einem branchenweise angewendeten, z.B. in einem Gesamtarbeitsvertrag verbindlich geregelten modernen Arbeitszeitsystem, das mit den Bedingungen von Absatz 1 dieses Artikels gleichwertig ist, kann auf den Zeitzuschlag verzichtet werden.

Für solche Systeme werden abschliessend zwei konkrete Modelle aufgeführt, die von der Gewährung des Zeitzuschlags befreien. Dabei ist zu beachten, dass diese Modelle von einer Vollzeitbeschäftigung ausgehen. Die Befreiung vom Zeitzuschlag darf nicht partiell auf Teilzeitangestellte angewendet werden, welche diese Bedingungen nur wegen der Teilzeitbeschäftigung erfüllen.

### Absatz 1

Die beiden möglichen konkreten Modelle mit Befreiung von der Zuschlagspflicht bei Nachtarbeit werden in Ergänzung zu Artikel 17b ArG unter Buchstaben a und b genauer beschrieben.

#### Buchstabe a:

Das Gesetz bestimmt, dass bei einer durchschnittlichen betrieblichen Schichtdauer inklusive Pausen, die sieben Stunden nicht überschreitet, ein Zeitzuschlag nicht gewährt werden muss. Darüber hinaus präzisiert die Verordnung, dass in diesem Fall die wöchentliche Arbeitszeit für einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin in Vollzeitbeschäftigung die Dauer von 35 Stunden, Pausen eingeschlossen, nicht übersteigen darf. In diesem Fall darf somit an höchstens 5 Tagen pro Woche gearbeitet werden. Die Schichtdauer darf im Durchschnitt aller durchlaufenen Schichten nicht mehr als 7 Stunden, Pausen inbegriffen, betragen. Die Beschränkung auf 7 Stunden bezieht sich also nicht auf die Nachtschicht allein.



Diese zusätzliche Einschränkung auf eine Fünftagewoche macht Sinn, weil die wöchentliche Arbeitszeit bei 6 Arbeitstagen pro Woche und einer Schichtdauer von 7 Stunden, Pausen eingeschlossen, länger wäre als in einem normalen System mit Fünftagewoche und einer Schichtdauer von 8 Stunden, Pausen abgezogen, und mit der Gewährung des Zeitzuschlags von 10%. Die Arbeitswoche mit 6 Arbeitstagen zu je 7 Stunden wäre also von der Zahl der Wochenstunden und der Zahl der Arbeitstage her belastender als eine normale Schicht-Arbeitswoche. Es wäre darum nicht verständlich, wenn diesem Modell ohne Beschränkung auf 5 Arbeitstage pro Woche die Erleichterung des Verzichts auf den Zeitzuschlag gewährt würde.

#### **Buchstabe b:**

Bei diesem Modell handelt es sich einfach um die Reduktion der Anzahl Arbeitstage auf höchstens 4 pro Woche. Dabei kann die tägliche Höchstarbeitszeit von 9 Stunden, Pausen abgezogen, voll ausgeschöpft werden. Hier kann die wöchentliche Arbeitszeit annähernd die gleiche Stundenzahl erreichen wie eine normale Schicht-Arbeitswoche. Die wesentliche Verbesserung liegt hier im längeren Freizeitblock von 3 Tagen pro Woche, was den Verzicht auf den Zeitzuschlag rechtfertigt. Die Beschränkung auf 4 Arbeitstage pro Woche gilt auch bei diesem Modell für alle Schichten und alle Wochen, nicht nur für Schichten mit Nachtarbeit. Wird neben Schichtarbeit nach den Modellen gemäss Buchstaben a und b in den gleichen Betriebsteilen auch in normaler Tages- oder Abendarbeit gearbeitet, so gelten für diese die Einschränkungen für die Schichtarbeit nicht. Die Reduktion der Arbeitsdauer und die Beschränkung auf vier oder fünf Arbeitstage sind für die Tages- oder Abendarbeit nicht anwendbar. Es darf dann allerdings zwischen Tages- resp. Abendarbeit und Schichtarbeit kein Wechsel stattfinden.

## **Absatz 2**

Dieser Absatz definiert, was unter einem betrieblichen Arbeitszeitsystem zu verstehen ist, wie es unter Absatz 1 erwähnt wird. Es geht darum, dass ein Arbeitszeitsystem nicht als betrieblich angesehen werden kann, wenn es sich nur auf ausgewählte einzelne Betriebsteile oder Arbeitsplätze bezieht.

Als klar abgrenzbar gelten Betriebsteile, die örtlich getrennt sind. Das können verschiedene Gemeinden oder verschiedene Ortsteile, sicher aber verschiedene Werksareale sein. Ebenfalls klar abgrenzbar sind Betriebsteile, die sich von ihrer Funktion und Aufgabe her eindeutig unterscheiden lassen und zwischen denen kein direktes Zusammenwirken besteht, z.B. Produktion, Administration, Verkaufslager und Spedition usw. Klar abgrenzbar können auch Betriebsteile innerhalb eines einzigen Betriebsbereichs sein, die unterschiedliche Funktionen mit unterschiedlichen Arbeitszeitsystemen aufweisen, wie z.B. Produktion in zwei Schichten am Tag und am Abend und einer Reinigungsschicht in der Nacht mit anderen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen mit auch anderen fachlichen Qualifikationen.

## **Absatz 3**

Im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen oder öffentlich-rechtlichen Vorschriften sind auch andere Formen des Zeitzuschlags erlaubt, sofern dieser gleichwertig ist mit der Standardform des Anspruchs auf Zeitzuschlag. Denkbar wären z.B. insgesamt kürzere Arbeitszeiten oder längere Ferien für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Nachtarbeit leisten.

## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
7. Abschnitt: Lohn- und Zeitzuschlag  
Art. 32a Lohnzuschlag und Ersatzruhe bei Sonntags- und Feiertagsarbeit

ArGV 1

Art. 32a

Artikel 32a

# Lohnzuschlag und Ersatzruhe bei Sonntags- und Feiertagsarbeit

- <sup>1</sup> Vorübergehende Sonntagsarbeit leistet ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, der oder die in einem Kalenderjahr an höchstens 6 Sonntagen, gesetzliche Feiertage inbegriffen, zum Einsatz gelangt.
- <sup>2</sup> Dauernd oder regelmässig wiederkehrend ist Sonntagsarbeit, wenn diese die in Absatz 1 genannte Bedingung vom zeitlichen Umfang her überschreitet.
- <sup>3</sup> Stellt sich erst im Verlaufe eines Kalenderjahres heraus, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin wider Erwarten Sonntagsarbeit an mehr als 6 Sonntagen, gesetzliche Feiertage inbegriffen, zu leisten hat, so bleibt der Lohnzuschlag von 50 Prozent für die ersten sechs Sonntage, gesetzliche Feiertage inbegriffen, geschuldet.

## Allgemeines

Gemäss [Art. 19 Abs. 3 ArG](#) haben nur Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, welche vorübergehende Sonntagsarbeit leisten, Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 50%. Die Definition der vorübergehenden und der dauernden oder regelmässig wiederkehrenden Sonntagsarbeit ist daher entscheidend für die Tatsache, ob ein Lohnzuschlag geschuldet ist.

In jedem Fall ist Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die Sonntagsarbeit leisten, eine Ersatzruhe i.S.v. [Art. 20 ArG](#) zu gewähren: Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu 5 Stunden ist durch Freizeit 1:1 auszugleichen. Dauert sie länger, so ist während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Der Ersatzruhetag umfasst also insgesamt 35 Stunden.

## Absatz 1

Werden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an bis zu 6 Sonntagen bzw. Feiertagen eingesetzt, leisten sie vorübergehende Sonntagsarbeit. Ge-

mäss [Art. 19 Abs. 3 ArG](#) haben sie in diesem Fall, nebst der Ersatzruhe gemäss [Art. 20 ArG](#), Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 50%.

## Absatz 2

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit mehr als 6 Sonntags- bzw. Feiertageinsätzen innerhalb eines Jahres leisten dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit. Ihnen ist eine Ersatzruhe i.S.v. [Art. 20 ArG](#) zu gewähren, jedoch grundsätzlich nicht der Lohnzuschlag i.S.v. [Art. 19 Abs. 3 ArG](#) (Abs. 3 bleibt vorbehalten).

## Absatz 3

In manchen Fällen ist nicht genau vorhersehbar, wie viele Sonntagsarbeitseinsätze pro Kalenderjahr zu erwarten sind. Wird erst im Verlaufe des Jahres klar, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin an mehr als 6 Sonntagen oder Feiertagen arbeitet, bleibt für die ersten 6 Sonntage der Lohnzuschlag gemäss Absatz 1 geschuldet.

Artikel 33

## Berechnung des Lohnzuschlages

(Art. 13 Abs. 1, 17b Abs. 1 und 2, 19 Abs. 3 und 24 Abs. 6 ArG)

- <sup>1</sup> Der Lohnzuschlag für Überzeitarbeit, Nachtarbeit und Sonntagsarbeit ist bei Zeitlohn nach dem auf die Stunde berechneten Lohn, ohne Orts-, Haushaltungs- und Kinderzulagen, zu bemessen.
- <sup>2</sup> Bei Akkordarbeit ist der Lohnzuschlag in der Regel nach dem in der Zahltagsperiode durchschnittlich erzielten Lohn, ohne Orts-, Haushaltungs- und Kinderzulagen, zu bemessen.
- <sup>3</sup> Für die Bewertung des Naturallohnes sowie der Bedienungs- und Trinkgelder sind die Vorschriften der Bundesgesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung sinngemäss anwendbar.
- <sup>4</sup> Sind für die gleiche Zeitspanne verschiedene Vorschriften des Gesetzes über die Ausrichtung von Lohnzuschlägen anwendbar, so ist der für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin günstigste Zuschlag auszurichten.

### Absatz 1

Die Frage des Lohnzuschlags stellt sich vor allem bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die im Monatslohn angestellt sind. Da es sich aber bei Überzeitarbeit sowie bei vorübergehender Nacht- und Sonntagsarbeit nicht um Monate, sondern um Stunden handelt (bei Nacht- und Sonntagsarbeit evtl. um Tage), ist von dem jeweiligen Stundenlohn (evtl. Tageslohn) auszugehen. Für die Ermittlung des Stundenlohnes wird gewöhnlich der Monatslohn als Berechnungsgrundlage herangezogen. Dabei ist jeweils vom gültigen Lohn zum Zeitpunkt der Überzeitleistung auszugehen. Der 13. Monatslohn sowie allfällige variable Lohnbestandteile wie Provisionen oder Boni sind demgegenüber in diese Berechnungsgrundlage miteinzubeziehen (vgl. BGE 4A\_352/2010 vom 5.10.2010 E. 3). Ausgenommen sind einzig die Orts-, Haushaltungs- und Kinderzulagen.

Folgende Eckwerte können für die Berechnung des Stundenlohnes hilfreich sein:

- Im Durchschnitt von 4 Jahren besteht ein Jahr aus 52,178 Wochen
- Im Durchschnitt von 4 Jahren besteht ein Monat aus 4,35 Wochen

- Bei einer 5-Tage-Woche besteht ein Monat aus 21,75 Arbeitstagen
- Bei einer 5½-Tage-Woche besteht ein Monat aus 23,9 Arbeitstagen

### Umrechnung von Monatslohn in Stundenlohn

Beispiel:

42-Stunden-Woche / Monatslohn Fr. 4'000.–

$$52,178 \times 42 = 2191,5 \text{ Jahresstunden: } 12 = 182,6 \text{ Stunden/Monat}$$

$$\text{Monatslohn: } 182,6 \text{ Stunden} = \text{Stundenlohn} = \text{Fr. } 21.90$$

### Umrechnung von Monatslohn in Tageslohn

Beispiel:

42-Stunden-Woche / Monatslohn

Fr. 4'000.– / 5-Tage-Woche

$$\text{Monatslohn: } 21,75 = \text{Tageslohn} = \text{Fr. } 183.90$$

Beispiel:

42-Stunden-Woche / Monatslohn

Fr. 4'000.– / 5½-Tage-Woche

$$\text{Monatslohn: } 23,9 = \text{Tageslohn} = \text{Fr. } 167.35$$

## Absatz 2

Die Lohnzahlungen werden in den meisten Fällen monatlich, selten auch 14-tägig oder wöchentlich geleistet. Für die Berechnung eines Durchschnittslohns ist zu empfehlen, eine Zeitspanne von 6 Zahlungs-Perioden beizuziehen, sofern der Lohnzuschlag nicht bereits früher bezahlt werden muss.

## Absatz 3

Für die Bewertung des Naturallohns sowie der Bedienungs- und Trinkgelder sind die Vorschriften der Bundesgesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung sinngemäss anwendbar. Es handelt sich dabei um die Artikel 7 und 8 der Verordnung über die AHV (SR 831.101).

## Absatz 4

### Beispiel:

Ein Betrieb hat seine Tages- und Abendarbeit zwischen 6 Uhr und 23 Uhr festgelegt (Art. 10 Abs. 1 ArG). Muss nun ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin vorübergehend vom Samstagabend um 23 Uhr bis am Sonntagmorgen um 7 Uhr arbeiten, so leistet er oder sie sowohl Nacht- als auch Sonntagsarbeit. Der Lohnzuschlag von mindestens 25% für die vorübergehende Nachtarbeit nach Artikel 17b Absatz 1 ArG wäre für die Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr zu bezahlen. Von Samstagabend 23 Uhr bis Sonntagmorgen um 8 Uhr wird jedoch nach Artikel 18 Absatz 1 ArG auch Sonntagsarbeit geleistet. Diese ist nach Artikel 19 Absatz 3 ArG mit einem Lohnzuschlag von mindestens 50% zu entschädigen. Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist somit ein Lohnzuschlag von 50% für die Zeit von Samstag 23 Uhr bis Sonntag 8 Uhr und somit der höhere Zuschlag zu bezahlen. Eine Kumulierung von Zuschlägen wird nicht verlangt.

Artikel 34

## Schichtarbeit und Schichtwechsel

(Art. 25, 6 Abs. 2 und 26 ArG)

- <sup>1</sup> Schichtarbeit liegt vor, wenn zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach einem bestimmten Zeitplan gestaffelt und wechselweise am gleichen Arbeitsplatz zum Einsatz gelangen.
- <sup>2</sup> Bei der Gestaltung von Schichtarbeit sind die arbeitsmedizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu beachten.
- <sup>3</sup> Bei zweischichtiger Tagesarbeit, die nicht in den Nachtzeitraum fällt, darf die einzelne Schichtdauer, Pausen inbegriffen, 11 Stunden nicht überschreiten. Die Leistung von Überzeitarbeit nach Artikel 25 ist nur an sonst arbeitsfreien Werktagen zulässig und soweit, als an diesen Tagen nicht gesetzliche Ruhe- oder Ausgleichsruhezeiten bezogen werden.
- <sup>4</sup> Bei drei- und mehrschichtigen Arbeitszeitsystemen, bei denen der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin alle Schichten durchläuft, gilt Folgendes:
  - a. die einzelne Schichtdauer darf 10 Stunden, Pausen inbegriffen, nicht überschreiten.
  - b. der Schichtwechsel hat von der Früh- zur Spät- und von dieser zur Nachtschicht (Vorwärtsrotation) zu erfolgen; eine Rückwärtsrotation ist ausnahmsweise zulässig, wenn die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen schriftlich darum ersucht.
  - c. die Leistung von Überzeitarbeit nach Artikel 25 ist nur an sonst arbeitsfreien Werktagen zulässig und soweit, als an diesen Tagen nicht gesetzliche Ruhe- oder Ausgleichsruhezeiten bezogen werden.

### Vorbemerkung

Artikel 34 regelt Begriff und Inhalt von Schichtarbeit und Schichtwechsel. Zu den Begriffen des Schichtwechsels und des Schichtenwechsels, wie er in Artikel 25 ArG verwendet wird, ist eine ergänzende Erklärung nötig.

Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die in der Nacht zum Einsatz gelangen, muss ein Wechsel zu Tagesarbeit ermöglicht werden, und zwar unabhängig davon, ob diese in einem Schichtsystem arbeiten oder nicht. Der Anteil der Tagesarbeit soll mindestens gleich hoch sein wie jener der Nachtarbeit, d.h. grundsätzlich darf der Anteil an Nachtarbeit jenen der Tagesarbeit nicht übersteigen. Das ist aus Gründen des Gesundheitsschutzes, aber auch aus sozialen Überlegungen wichtig. Eine Abweichung von diesem Grundsatz ist nur unter strengen und klar definierten Voraussetzungen möglich (Art. 25 Abs. 3 ArG, Art. 30

ArGV 1). Mit dem Begriff der Schichten ist demnach sowohl der Wechsel zwischen Tages- und Abendarbeit bzw. Nachtarbeit als auch der eigentliche Schichtwechsel in einem Schichtsystem nach Artikel 34 ArGV 1 gemeint.

### Allgemeines

Der Arbeitgeber hat nach Artikel 6 Absatz 2 ArG den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Möglichkeit vermieden werden. Darauf ist bei der Gestaltung der Stundenpläne, insbesondere bei solchen für Schichtarbeit, besonders zu achten. Der Arbeitgeber hat sich dabei auf gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über die Schichtplangestaltung zu stützen.

In Ergänzung zu Artikel 25 ArG werden hier Vorschriften zur Schichtarbeit festgelegt, die gewährleisten sollen, dass die grundsätzlichen Anforderungen des Gesetzes an den Gesundheitsschutz erfüllt werden.

## Absatz 1

Damit von Schichtarbeit gesprochen werden kann, müssen alle in Absatz 1 genannten Kriterien gleichzeitig erfüllt sein. Ein gestaffelter Einsatz an verschiedenen Arbeitsplätzen allein genügt z.B. nicht, damit man von Schichtarbeit sprechen kann. Es muss gleichzeitig ein Wechsel an den gleichen Arbeitsplätzen stattfinden, oder das Personal muss für die Bedienung der verschiedenen Arbeitsplätze gesamthaft austauschbar sein. Werden verschiedene Arbeitsplätze von zwei nicht austauschbaren verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zeitlich gestaffelt bedient, z.B. eine Frühgruppe in einer Produktion und anschliessend oder zeitlich verschoben eine Spätgruppe in einem Verpackungsbereich, so handelt es sich nicht um Schichtarbeit nach dieser Definition.

## Absatz 2

Arbeitsmedizinische und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, die bei der Gestaltung von Schichtarbeit zu berücksichtigen sind, lassen sich zusammenfassen in 14 Punkte für die Gestaltung von guten Schichtplänen:

1. möglichst keine Dauernachtschicht
2. möglichst wenige Nachtschichten in Folge (empfohlen sind maximal vier Nachtschichten hintereinander, bei Mutterschaft höchstens drei hintereinander)
3. möglichst keine verkürzten Ruhezeiten zwischen zwei Schichten (vgl. Punkt 8: Problem der Rückwärtsrotation)
4. freie Wochenenden vorsehen

5. lange Arbeitsperioden ohne zwischenzeitliche Erholungstage vermeiden
  6. Länge der Schicht in Abhängigkeit der Belastung bemessen
  7. Länge der Nachtschicht je nach Arbeitslast bemessen (bei starken Belastungen sind die Schichtlängen zu verkürzen, oder es sind vermehrt Kurzpausen einzuschalten)
  8. möglichst Vorwärtswechsel, also von der Früh- zur Spät- und von dieser zur Nachtschicht, um verkürzte Ruhezeiten zu vermeiden
  9. Beginn der Frühschicht möglichst spät, keinesfalls vor 5 Uhr. Wird vor 5 Uhr begonnen, fallen zwei von drei Schichten in den Nachtzeitraum hinein, damit ist das ausgewogene Verhältnis von Tag zu Nacht nach Artikel 25 Absatz 2 ArG nicht mehr gewährleistet; bei einem Zweischichtsystem mit ausschliesslicher oder vorwiegender Tagesarbeit muss einmal der ganze Tageszeitraum ausgenützt werden, und dann ist die wirtschaftliche bzw. die technische Unentbehrlichkeit für einen Nachteinsatz nachzuweisen, um ab 4 Uhr starten zu können. Für gewisse, unabdingbare Vorbereitungsarbeiten für die Aufnahme des normalen Schichtbetriebs oder der normalen Tagesarbeit können für vereinzelte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen Ausnahmen bewilligt werden.
  10. bezüglich Schichtantritt und Schichtende eine gewisse Flexibilität zulassen
  11. regelmässige Schichtfolgen; schnelle und kurze Rotationen sind vorzuziehen
  12. kurzfristige Änderungen vermeiden
  13. in Einzelfällen Spielraum lassen für Flexibilität (z.B. Schichtabtausch mit Kollegen)
  14. Schichtplan frühzeitig bekannt geben
- Diese Erkenntnisse sind geeignet, die besondere Belastung, die in der Natur jeglicher Schichtarbeit liegt, möglichst gering zu halten und ein gesundheitliches Risiko zu minimieren.

## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
8. Abschnitt: Schichtarbeit  
Art. 34 Schichtarbeit und Schichtwechsel

ArGV 1

Art. 34

Gesetz und Verordnungen definieren den äussersten zulässigen Rahmen für eine Ausgestaltung auf betrieblicher Ebene. Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollen bei der Suche nach Lösungen diese Regeln bei der Schichtplanung einfließen lassen.

### Absatz 3

Bei diesem Punkt geht es um zweischichtige Tagesarbeit am Tag und am Abend ohne Nachtanteile. In diesem Fall darf die einzelne Schichtdauer bis 10 Stunden innerhalb eines Zeitraums von 11 Stunden betragen. Darin ist bei maximaler Ausnützung der Schichtdauer eine Pause von einer Stunde inbegriffen. Die Leistung von Überzeitarbeit nach Artikel 12 ArG bzw. 25 ArGV 1 ist für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Schichtbetrieb nicht gestattet, da dies eine zusätzliche Belastung zur Schichtarbeit darstellen würde. Darüber hinaus sollte der Betrieb bei richtigem Personaleinsatz in einem Schichtbetrieb auch über genügend Personal verfügen. Überzeitarbeit ist demzufolge allein an arbeitsfreien Werktagen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zulässig, sofern diese damit einverstanden sind. Das Einverständnis ist nötig, weil es sich in aller Regel um eine Vertragsänderung handelt. Ein allfälliger Überzeiteinsatz ist aber dann nicht möglich, wenn an diesem Tag Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gesetzliche Ruhezeiten oder Ausgleichsruhezeiten beziehen.

### Absatz 4

In drei- und mehrschichtigen Arbeitszeitsystemen gelangen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in allen Schichten zum Einsatz. Dies können klassische Dreischicht- oder Vierschichtsysteme sein, aber auch solche mit fünf und mehr Schichten.

#### Buchstabe a:

Die einzelne Schichtdauer kann auf höchstens 9 Stunden in einem Zeitraum von 10 Stunden, Pausen inbegriffen, ausgelegt werden (Art. 17a Abs. 1 ArG). Ausgenommen davon ist die Bestimmung über die verlängerte Dauer der Nachtarbeit nach Artikel 17a Absatz 2 ArG und Artikel 29 ArGV 1.

#### Buchstabe b:

Bei einem System mit drei und mehr Schichten ist grundsätzlich ein Vorwärtswechsel von der Früh- zur Spät- und von dieser zur Nachtschicht vorgeschrieben. Eine Abweichung vom Grundsatz der Vorwärtsrotation ist jedoch zulässig, sofern die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen schriftlich darum ersucht. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass manche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine Rückwärtsrotation bevorzugen (längere Ruhezeit über das Wochenende; z.T. wird die Rückwärtsrotation als erholsamer empfunden als die Vorwärtsrotation).

#### Buchstabe c:

Vgl. entsprechende Ausführungen zu Absatz 3.

Artikel 35

## **Verzicht auf den Schichtwechsel bei Tages- und Abendarbeit**

(Art. 25 Abs. 3 ArG)

Auf den Schichtwechsel kann verzichtet werden, sofern:

- a. Arbeitnehmer aus besonderen persönlichen Gründen nur am Morgen oder am Abend arbeiten können; oder
- b. eine der beiden Schichten wesentlich kürzer ist und nicht mehr als 5 Stunden beträgt.

Schichtarbeit liegt gemäss Artikel 34 ArGV 1 dann vor, wenn zwei Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen wechselweise am gleichen Arbeitsplatz zum Einsatz gelangen. Nach Artikel 25 Absatz 3 ArG kann auf den Schichtwechsel zwischen Tages- und Abendschicht ganz verzichtet werden, wenn eine der beiden Voraussetzungen unter Buchstabe a oder b erfüllt ist.

### **Buchstabe a:**

Diese Bestimmung eröffnet die Möglichkeit, auf den Schichtwechsel zu verzichten, wenn dies einem spezifischen Bedürfnis des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin entspricht (z.B. allein erziehende Elternteile, welche nur am Vormittag oder nur am Nachmittag jemanden haben für die Betreuung der Kinder). Die betroffene Person muss der Arbeitgeberseite die Gründe mitteilen,

warum sie im Rahmen ihrer regelmässigen Arbeitsorganisation nicht zwischen den Schichten wechseln will.

### **Buchstabe b:**

Bei Teilzeitarbeit kann es vorkommen, dass eine der zwei Schichten wesentlich kürzer ist und weniger als 5 Stunden dauert. Beispielsweise arbeitet die erste Schicht Teilzeit zwischen 7.00 Uhr und 12.00 Uhr und die zweite zwischen 12.00 Uhr und 23.00 Uhr gemäss der maximalen Schichtdauer von 11 Stunden, Pausen inbegriffen (Art. 34 Abs. 3 ArGV 1). Der Arbeitsplatz ist dadurch während 16 Stunden innerhalb der Grenzen der Tages- und Abendarbeit besetzt.

In diesem Fall kann im Rahmen der regelmässigen Arbeitsorganisation auf den Schichtwechsel verzichtet werden.



Artikel 36

## **Ununterbrochener Betrieb**

### **Begriff**

(Art. 24 ArG)

Als ununterbrochener Betrieb gilt ein Arbeitszeitsystem:

- a. bei dem während 24 Stunden und an sieben Tage der Woche Schichtarbeit geleistet wird; und
- b. das aus mehreren Schichten besteht, wobei der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin grundsätzlich alle Schichten durchläuft.

Der ununterbrochene Betrieb bedingt die durchgehende Anwesenheit von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen an einem oder mehreren Arbeitsplätzen.

#### **Buchstabe a:**

In diesem Arbeitszeitsystem ist jeder Arbeitsplatz 24 Stunden pro Tag während 7 Tagen pro Woche mit mindestens einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin besetzt. Jede Unterbrechung in diesem Rhythmus würde nicht mehr dem ununterbrochenen Betrieb entsprechen, auch wenn die

Produktionsanlagen während einer gewissen Anzahl Stunden ohne die Anwesenheit von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen funktionieren könnten.

#### **Buchstabe b:**

Jeder Arbeitsplatz ist mit mehreren Equipen (mindestens 4) besetzt, die nach einem Schichtplan rotieren, der für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen insgesamt das beste Gleichgewicht zwischen Arbeit, gesellschaftlichen Aktivitäten und Familienleben ermöglicht.

Artikel 37

# Ununterbrochener Betrieb

## Ruhetage

(Art. 24 Abs. 5 ArG)

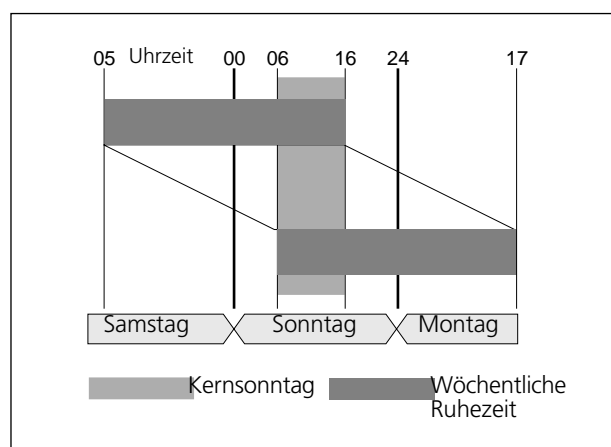
- <sup>1</sup> Bei ununterbrochenem Betrieb sind den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Kalenderjahr wenigstens 61 wöchentliche Ruhetage zu gewähren, die zusammen mit der täglichen Ruhezeit mindestens 35 aufeinander folgende Stunden umfassen. Davon müssen wenigstens 26 Ruhetage auf einen Sonntag fallen und mindestens die Zeit von 6–16 Uhr umfassen.
- <sup>2</sup> Unter der Voraussetzung, dass der Sonntag die Zeit von Samstag 23 Uhr bis Sonntag 23 Uhr umfasst, kann die Zahl der auf einen Sonntag fallenden Ruhetage wie folgt herabgesetzt werden:
  - a. auf 17, wenn die tägliche Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers oder der einzelnen Arbeitnehmerin 8 Stunden nicht übersteigt;
  - b. auf 13, wenn zusätzlich zu der in Buchstabe a genannten Voraussetzung die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit einschliesslich der Pausen nicht mehr als 42 Stunden beträgt.
- <sup>3</sup> Kann aus betrieblichen oder organisatorischen Gründen nicht in jeder Woche ein wöchentlicher Ruhetag gewährt werden, so ist dieser spätestens in der dritten Folgewoche zu gewähren. Dieser Ruhetag kann mit anderen wöchentlichen Ruhetagen zusammengelegt werden.
- <sup>4</sup> Nach spätestens sieben Tagen ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin eine tägliche Ruhezeit von 24 Stunden zu gewähren.

## Allgemeines

Das Prinzip einer obligatorischen wöchentlichen Ruhezeit ist auch für den ununterbrochenen Betrieb gültig. Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sind im Kalenderjahr mindestens 61 Ruhetage von 35 zusammenhängenden Stunden zu gewähren, was der Summe der 52 Sonntage, der 8 Feiertage und dem 1. August entspricht. Betreffend die tägliche Ruhezeit zwischen zwei aufeinander folgenden Arbeitseinsätzen sind die Bestimmungen von Artikel 15a ArG anwendbar. Sie beträgt also 11 aufeinander folgende Stunden oder einmal je Woche 8 Stunden, sofern das Mittel über zwei Wochen mindestens 11 Stunden ergibt. Die 35 aufeinander folgende Stunden der wöchentlichen Ruhezeit sind die Summe der gesetzlichen 24 Stunden des Sonntags (zwischen Samstagabend 23 Uhr und Sonntagabend 23 Uhr oder um eine Stunde vor- oder nachverschoben) und der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden (Art. 21 ArGV 1).

## Absatz 1

Von den 61 wöchentlichen Ruhetagen pro Jahr mit 35 aufeinander folgenden Stunden müssen mindestens 26 auf einen Sonntag fallen und den Zeitraum zwischen 6 Uhr und 16 Uhr umfassen.



**Abbildung 137-1:** Lage des wöchentlichen Ruhetags im ununterbrochenen Betrieb, dargestellt als Extremposition um die Kernzeit des Sonntags zwischen 6 und 16 Uhr

Art. 37

ArGV 1

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
 9. Abschnitt: Ununterbrochener Betrieb  
 Art. 37 Ruhetage

Der Sonntag ist somit für jene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gewährt, deren Ruhezeit sich zwischen folgenden Extremen bewegt:

- zwischen Samstag 5 Uhr und Sonntagabend 16 Uhr; oder
- zwischen Sonntag 6 Uhr und Montagabend 17 Uhr.

- zwischen Samstag 12 Uhr und Sonntag 23 Uhr oder
  - zwischen Samstag 23 Uhr und Montag 10 Uhr.
- (Wird die Lage des Sonntags um eine Stunde vor- oder nachverschoben, so verschieben sich entsprechend auch diese Zeiten.)  
 In diesem Fall kann die Anzahl freier Sonntage herabgesetzt werden, und zwar:

**Absatz 2**

Wenn der Sonntagszeitraum zwischen Samstagabend 23 Uhr und Sonntagabend 23 Uhr liegt und die Dauer der wöchentlichen Ruhezeit 35 Stunden beträgt, so ist der Sonntag jenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gewährt, für welche die Ruhezeit wie folgt liegt:

**Buchstabe a:**

auf 17, wenn die tägliche Arbeitszeit, Pausen nicht mitgerechnet, für jede Schicht 8 Stunden nicht übersteigt. Beispiel: 8 Stunden Arbeit innerhalb von 8,5 Stunden

Schichtplan Nr. 401			4-Schichtbetrieb (Schichtzyklus 4 Wochen)																Betriebs-Nr.						
																			Erstelldatum 01.10.2007						
Woche	Schicht	Pausen	Montag			Dienstag			Mittwoch			Donnerstag			Freitag			Samstag			Sonntag			Stunden/Woche	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	mit Pausen	ohne Pausen
1	A	mit ohne																					48:00	45:00	
	B	mit ohne		8:00									8:00									8:00		40:00	37:30
	C	mit ohne			8:00						8:00											8:00		34:00	32:00
	D	mit ohne	6:00			8:00			8:00			8:00			8:00			8:00				8:00		46:00	43:00
2	A	mit ohne			8:00									8:00							8:00		40:00	37:30	
	B	mit ohne				8:00							8:00								8:00		34:00	32:00	
	C	mit ohne	6:00				8:00			8:00							8:00				8:00		46:00	43:00	
	D	mit ohne						8:00					8:00				8:00				8:00		48:00	45:00	
3	A	mit ohne			8:00			8:00			8:00										8:00		34:00	32:00	
	B	mit ohne	6:00			8:00			8:00			8:00				8:00				8:00		46:00	43:00		
	C	mit ohne		6:00			8:00			8:00			8:00				8:00				8:00		48:00	45:00	
	D	mit ohne			8:00								8:00			8:00			8:00			8:00		40:00	37:30
4	A	mit ohne	6:00			8:00			8:00			8:00			8:00			8:00					46:00	43:00	
	B	mit ohne					8:00				8:00				8:00				8:00			8:00		48:00	45:00
	C	mit ohne		8:00								8:00				8:00				8:00			40:00	37:30	
	D	mit ohne			8:00								8:00				8:00				8:00		34:00	32:00	
Im Durchschnitt von 4 Wochen:																						42:00	39:22		

- Pausen:** Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG):
- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden
  - ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden
- Pausen bis zu einer halben Stunde dürfen nicht aufgeteilt werden (Art. 18. Abs. 3 ArGV 1)
- Bemerkungen:** - Die Anfangszeiten können bis um 1 Stunde vor- oder nachverschoben werden, mit entsprechend früherem bzw. späterem Arbeitschluss  
 Diese Zeiten gelten für gesamte Bewilligungsdauer
- Besonderheiten:** - Jeweils nach 7 Arbeitstagen 3 Tage frei (72 Stunden)
- Rechtsgrundlage:** - Art. 24 ArG, Art. 36 - 38 ArGV 1

**Abbildung 137-2:** Schichtplan für ununterbrochenen Betrieb mit 4 Schichten; Schichtfolge von jeweils 7 Arbeitstagen zu 8 Stunden gefolgt von 3 freien Tagen



**Art. 37**

**ArGV 1**

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
9. Abschnitt: Ununterbrochener Betrieb  
Art. 37 Ruhetage

## **Absatz 4**

Es wird ebenfalls verlangt, dass unmittelbar nach einem Zyklus von 7 Einsätzen (Morgen, Abend oder Nacht) mindestens eine 24-stündige tägliche Ruhezeit gewährt wird. Dies kann auf den beiden Schichtplänen in den Abbildungen 137-2 und 137-3 überprüft werden. Mit dieser Bestimmung soll verhindert werden, dass in kürzester Zeit ein Maximum an Arbeitsstunden angehäuft wird.

Artikel 38

## **Ununterbrochener Betrieb**

### **Arbeitszeit**

(Art. 24 Abs. 5 ArG)

- <sup>1</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit nach Artikel 9 des Gesetzes ist beim ununterbrochenen Betrieb im Durchschnitt von 16 Wochen einzuhalten. Diese Zeitspanne kann ausnahmsweise bis auf 20 Wochen verlängert werden.
- <sup>2</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit kann für einzelne Zeiträume von sieben aufeinander folgenden Tagen auf der 52 Stunden verlängert werden. Ausnahmsweise kann sie auf 60 Stunden verlängert werden, wenn ein grosser Teil Arbeitszeit aus reiner Präsenzzeit besteht und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin keinen physisch, psychisch und mental belastenden Tätigkeiten ausgesetzt ist. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist dann im Durchschnitt von 16 Wochen einzuhalten.
- <sup>3</sup> Für den einzelnen Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin darf die Arbeitszeit innert 24 Stunden nicht mehr als 9 Stunden betragen und muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von 10 Stunden liegen. Wird zwischen Freitagabend und Montagmorgen in zwei Schichten gearbeitet, so kann die Arbeitszeit bis auf 12 Stunden verlängert werden, doch ist in diesem Falle eine Pause von 2 Stunden zu gewähren, die innerhalb der Schicht hälftig geteilt und gestaffelt angeordnet werden kann.
- <sup>4</sup> Auf den ununterbrochenen Betrieb sind im Übrigen die Vorschriften dieser Verordnung über die Nacht- und Sonntagsarbeit sowie über die Schichtarbeit anwendbar, sofern die Artikel 37 und 38 nichts anderes bestimmen.

### **Allgemeines**

Um den besonderen Verhältnissen bei ununterbrochenem Betrieb Rechnung zu tragen (Möglichkeit einer Abfolge von 7 Arbeitstagen), kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit in industriellen und nicht industriellen Betrieben unter gewissen Bedingungen überschritten werden. Das Gleiche gilt für die tägliche Arbeitszeit innerhalb von 24 Stunden für jede Schicht. Unter Arbeitszeit wird die effektive Arbeitszeit, Pausen nicht inbegriffen, verstanden.

#### **Absatz 1**

Die Überschreitung der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit ist unter der Bedingung möglich, dass im Durchschnitt von 16 Wochen die gesetzliche

Höchstarbeitszeit von 45 Stunden resp. 50 Stunden nicht überschritten wird. Aus Gründen, die in der gewählten Arbeitszeitregelung für den ununterbrochenen Betrieb liegen, ist es ausnahmsweise möglich, diese Zeitspanne bis auf 20 aufeinander folgende Wochen zu verlängern.

#### **Absatz 2**

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit kann auf 52 Stunden erhöht werden, beispielsweise für eine Abfolge von höchstens 7 aufeinander folgenden Arbeitseinsätzen (Morgen, Abend oder Nacht) von je 8 Stunden inklusive Pausen. Die Pausen müssen dann aber mindestens 35 Minuten dauern, damit die wöchentliche Höchstarbeitszeit eingehalten wird.

Ausnahmsweise kann die Maximaldauer auf 60 Stunden erhöht werden, beispielsweise auf 5 aufeinander folgende Tage (Montag bis Freitag) von 8 Stunden Dauer ohne die Pausen gerechnet, gefolgt von 2 Tagen (Samstag und Sonntag) von 10 Stunden ohne die Pausen. Diese Ausnahmeregelung ist nur möglich, wenn die Bestimmungen in Artikel 29 ArGV 1 und im Kommentar dazu eingehalten werden.

Die maximale wöchentliche Arbeitszeit ist entsprechend den Bestimmungen des Absatzes 1 im Durchschnitt von 16 respektive 20 Wochen einzuhalten.

### Absatz 3

Laut Artikel 17a ArG darf die Arbeitszeit je Schicht 9 Stunden innerhalb von 24 Stunden nicht überschreiten und muss inklusive Pausen innerhalb eines Zeitraumes von 10 Stunden liegen. Diese Bedingung ist im Allgemeinen dann eingehalten, wenn die 24 Stunden des Tages in 3 Schichten von 8 bis 8,5 Stunden unterteilt sind.

Damit jedes zweite Wochenende am Samstag und Sonntag frei bleibt, kann die Arbeitszeit pro Schicht zwischen Freitagabend und Montagmorgen bis auf 10 Stunden innerhalb eines Zeitraumes von 12 Stunden (Pausen inbegriffen) erhöht werden. Die entsprechende Pause von 2 Stunden kann aufgeteilt und über die Schicht verteilt werden.

### Absatz 4

Auf den ununterbrochenen Betrieb sind im Übrigen die Vorschriften der Verordnung 1 anwendbar, die beispielsweise folgende Punkte betreffen:

- Pausen und Ruhezeit, Artikel 18 und 19
- Nacht- oder Sonntagsarbeit, Bedingungen dazu, Artikel 27 und 28
- Lohn- und Zeitzuschläge, Artikel 31 bis 33
- Schichtarbeit, Artikel 34
- medizinische Untersuchung und Beratung, Artikel 43 bis 45
- weitere Massnahmen, Artikel 46
- Sonderschutz für Frauen, Artikel 60 bis 66
- wöchentlicher freier Halbtage. In diesem Fall umfasst die wöchentliche Ruhezeit einen Block von 43 Stunden, was der Summe von 24 Stunden (Sonntag) + 11 Stunden (tägliche Ruhezeit) + 8 Stunden (wöchentlicher freier Halbtage) entspricht.

Voraussetzung ist, dass die Artikel 37 und 38 ArGV 1 nichts anderes bestimmen.

Soweit es um die Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht, sind zudem die Bestimmungen der ArGV 5 zu beachten.

## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
9. Abschnitt: Ununterbrochener Betrieb  
Art. 38 Arbeitszeit

**ArGV 1**

**Art. 38**

Schichtplan Nr. 472		4-Schichtbetrieb (Schichtzyklus 4 Wochen)														Betriebs-Nr.	
		Montag		Dienstag		Mittwoch		Donnerstag		Freitag		Samstag		Sonntag		Erstelldatum <b>01.10.2007</b>	
Wochte	Schicht	Pausen														Stunden/Woche	
		mit	ohne	mit	ohne	mit	ohne	mit	ohne	mit	ohne	mit	ohne	mit	ohne	mit Pausen	ohne Pausen
1	A																
	B																
	C																
	D																
2	A																
	B																
	C																
	D																
3	A																
	B																
	C																
	D																
4	A																
	B																
	C																
	D																
<b>Im Durchschnitt von 4 Wochen:</b>																<b>42:00</b>	<b>38:07</b>

**Pausen:** Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG, Art. 38 Abs. 3 ArGV 1):

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden
  - ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden
  - 2 Stunden oder 2mal 1 Stunde oder 1 Stunde und 2mal ½ Stunde in jeder 12-stündigen Schicht
- Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden (Art. 18. Abs. 3 ArGV 1).

**Bemerkungen:**

- Die Anfangszeiten können bis um 1 Stunde vor- oder nachverschoben werden, mit entsprechend früherem bzw. späterem Arbeitsschluss
- Diese Zeiten gelten für gesamte Bewilligungsdauer

**Besonderheiten:**

- Vier 12-Stunden-Schichten über das Wochenende
- Jede 2. Woche ein langes Wochenende frei
- Lange Freizeitblöcke
- Kurze unregelmässige Schichtfolgen

**Rechtsgrundlage:** - Art. 24 ArG, Art. 36 - 38 ArGV 1

**Abbildung 138-1:** Schichtplan für ununterbrochenen Betrieb mit 4 Schichten; kurze unregelmässige Schichtfolge, 12-Stunden-Schichten über das Wochenende, jede 2. Woche ein langes Wochenende frei, lange Freizeitblöcke



## Artikel 39

# Zusammengesetzter ununterbrochener Betrieb

(Art. 10, 17, 19, 25 und 24 Abs. 5 i.V.m 26 ArG)

- <sup>1</sup> Auf Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Rahmen eines ununterbrochenen Betriebsystems nur in einzelnen Schichten oder an bestimmten Tagen eingesetzt werden, sind die Artikel 37 und 38 nicht anwendbar.
- <sup>2</sup> Die Beschäftigung von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen in Wochenendschichten zwischen Donnerstagabend (20 Uhr) und Montagmorgen (5 Uhr bis 7 Uhr) ist zulässig, sofern:
- die Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerinnen – abgesehen von Ausnahmefällen wie Ferienablösungen – in der übrigen Zeit der Woche keiner weiteren Erwerbstätigkeit als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin nachgehen;
  - die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen in keiner Schicht mehr als 10 Stunden Arbeitszeit innerhalb von 12 Stunden leisten müssen; ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, der oder die in einer Nacht 10 Stunden Arbeitszeit innerhalb von 12 Stunden leistet, darf maximal 3 Nächte beschäftigt werden;
  - die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden nicht verkürzt wird;
  - die Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerinnen nicht zu Überzeitarbeit nach Artikel 25 herangezogen werden; und
  - die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen mindestens fünf auf einen Sonntag fallende Ruhetage pro Kalenderjahr haben.

## Allgemeines

Um dem Verlangen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach einem ausgeglichenen Verhältnis von Arbeit und Sozialleben sowie den Bedürfnissen der Betriebe nach einer gewissen Flexibilität in der Festlegung der Stundenpläne besser entsprechen zu können, soll es bei ununterbrochenem Betrieb möglich sein, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nur an bestimmten Schichten und an bestimmten Wochentagen zu beschäftigen.

## Absatz 1

Im zusammengesetzten ununterbrochenen Betrieb sind die auf den ununterbrochenen Betrieb nach Artikel 36 ArGV 1 abgestimmten Artikel 37 und 38 ArGV 1 nicht anwendbar. In diese Kategorie fällt der ununterbrochene Betrieb, der eine Gruppe mit 3 Schichten zu 8 Stunden wäh-

rend der Woche und eine zweite Gruppe mit 2 Schichten zu 12 Stunden während des Wochenendes kombiniert (Abbildung 139-1).

In diesem Fall sind die Bestimmungen für Nachtarbeit, Artikel 17a, Absatz 2 ArG und Artikel 29 ArGV 1, sowie die Bestimmungen über Sonntagsarbeit, Artikel 19 und 20 ArG und Artikel 21 ArGV 1, anwendbar.

## Absatz 2

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der 12-Stunden-Schichten (Wochenende) können im Rahmen des zusammengesetzten ununterbrochenen Betriebs gemäss Abbildung 139-1 nur zwischen Donnerstagabend (20 Uhr) und Montagmorgen (je nach Festlegung der betrieblichen Tages- und Abendarbeit zwischen 5 Uhr und 7 Uhr) beschäftigt werden, und zwar unter den folgenden Bedingungen:

**Buchstabe a:**

In der übrigen Zeit der Woche dürfen sie keiner anderen Erwerbstätigkeit in anderen Betrieben nachgehen. Für Ferienablösungen und als Ersatz für ausfallende kranke Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen dürfen sie ausnahmsweise im gleichen Betrieb auch unter der Woche (Montag–Freitag) eingesetzt werden.

**Buchstabe b:**

Die Dauer der Schicht darf 10 Stunden innerhalb eines Zeitraumes von 12 Stunden nicht überschreiten, wobei die gesetzliche Mindestpause von 2 Stunden unterteilt werden kann.

Gemäss [Art. 17a Abs. 2 ArG](#) kann bei Nachtarbeit die tägliche Arbeitszeit in höchstens drei von sieben aufeinanderfolgenden Nächten bis zu zehn Stunden in einem Zeitraum von zwölf Stunden betragen. Dies bedeutet im Hinblick auf den zusammengesetzten ununterbrochenen Betrieb, dass, sobald der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Rahmen einer Wochenendschicht in einer Nacht 10 Stunden in einem Zeitraum von 12 Stunden beschäftigt wird, er oder sie maximal drei Nächte arbeiten kann. Dies selbst dann, wenn die Arbeitszeit in den anderen Nächten weniger als 10 Stunden beträgt.

**Buchstabe c:**

Die tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden muss eingehalten werden.

**Buchstabe d:**

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen nicht zu Überzeitarbeit gemäss [Artikel 12 ArG](#) und [25 ArGV 1](#) herangezogen werden, ausser in Ausnahmefällen nach [Artikel 26 ArGV 1](#).

**Buchstabe e:**

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen müssen pro Kalenderjahr mindestens 5 Ruhetage gewährt werden, die auf einen Sonntag fallen (35 aufeinander folgende Stunden entsprechend [Artikel 21 ArGV 1](#), welche die Zeitspanne zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr oder bis zu einer Stunde vor- oder nachverschoben umfassen); diese 5 freien Sonntage sind zusätzlich zu jenen während der Ferien zu gewähren.

**Bemerkung**

[Artikel 38, Absatz 4 ArGV 1](#) ist analog auf den zusammengesetzten ununterbrochenen Betrieb anwendbar.

**Wegleitung zum Arbeitsgesetz**  
 2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
 9. Abschnitt: Ununterbrochener Betrieb  
 Art. 39 Zusammengesetzter ununterbrochener Betrieb

**ArGV 1**

**Art. 39**

Schichtplan Nr. 501		5-Schichtbetrieb (Schichtzyklus 2 bzw. 3 Wochen)																Betriebs-Nr. <small>01.10.2007</small>								
		Montag		Dienstag			Mittwoch			Donnerstag			Freitag			Samstag		Sonntag		Stunden/Woche						
Woche	Schicht	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00	6:00	18:00	mit Pausen	ohne Pausen				
1	A	mit																								
		ohne	8:00																							
	B	mit																								
		ohne	8:00																							
	C	mit																								
	ohne	8:00																								
	D	mit																								
	ohne	8:00																								
2	A	mit																								
		ohne	8:00																							
	B	mit																								
		ohne	8:00																							
	C	mit																								
	ohne	8:00																								
3	A	mit																								
		ohne	8:00																							
	B	mit																								
		ohne	8:00																							
	C	mit																								
	ohne	8:00																								
Zyklus beginnt wieder bei Woche 1!																										
Schichten A, B und C; Im Durchschnitt von 3 Wochen:																					40:00	37:30				
Schichten D und E; Im Durchschnitt von 2 Wochen:																					24:00	20:00				

**Pausen:** Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArGV, Art. 38 Abs. 3 ArGV 1):

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden
- ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden
- 2 Stunden oder 2mal 1 Stunde oder 1 Stunde und 2mal ½ Stunde in jeder 12-stündigen Schicht

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

**Bemerkungen:** - Die Anfangszeiten können bis um 1 Stunde vor- oder nachverschoben werden, mit entsprechend früherem bzw. späterem Arbeitsschluss  
 Diese Zeiten gelten für gesamte Bewilligungsdauer

**Besonderheiten:** - Schichten A, B und C arbeiten in 3 Schichten von Montag- bis Samstagmorgen  
 - Schichten D und E arbeiten in 2 Schichten von Samstag- bis Montagmorgen

**Rechtsgrundlage:** - Art. 24 ArGV, Art. 39 ArGV 1

**Abbildung 139-1:** Schichtplan für einen zusammengesetzten ununterbrochenen Betrieb mit einem 3-Schicht-Betrieb von Montag- bis Samstagmorgen und mit 2 separaten Wochenendschichten von Samstag- bis Montagmorgen

Artikel 40

# Abgrenzungskriterien für die Bewilligungszuständigkeit

(Art. 17, 19 und 24 ArG)

<sup>1</sup> Vorübergehend ist Nacht- oder Sonntagsarbeit im Sinne von Artikel 17 beziehungsweise Artikel 19 des Gesetzes, wenn es sich um zeitlich befristete Einsätze von nicht mehr als sechs Monaten pro Einsatz handelt. Dauert ein Einsatz unerwartet länger als sechs Monate und ist die Verzögerung nicht dem Betrieb zuzuschreiben, so kann die kantonale Behörde die Bewilligung um höchstens drei Monate verlängern.

<sup>2</sup> Dauernd oder regelmässig wiederkehrend ist Nacht- oder Sonntagsarbeit, wenn sie:

- den Umfang von Absatz 1 überschreitet; oder
- in regelmässigen Einsätzen geleistet wird, die sich während mehreren Kalenderjahren aus dem gleichen Grund wiederholen; davon ausgenommen ist Nacht- oder Sonntagsarbeit, die für Arbeitseinsätze nach Artikel 27 Absatz 2 geleistet wird.

## Allgemeines

Art. 40 legt fest, was für die Betriebe als vorübergehende und was als dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit gilt, damit der Betrieb weiss, bei welcher Behörde ein Gesuch gestellt werden muss. Bezüglich der Rechte der Arbeitnehmenden bei Nacht- oder Sonntagsarbeit, einschliesslich der Frage der Kompensation, wird auf die Artikel 17b, 19 Absatz 3 und 20 ArG sowie auf die Artikel 31 ff. ArGV 1 verwiesen

Der Bund ist zuständig für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit (dauernde oder regelmässig wiederkehrende Einsätze). Die Kantone sind hingegen zuständig für Bewilligungen für vorübergehende Nacht- oder Sonntagsarbeit (zeitlich befristete, einmalige Einsätze). Die Zuständigkeit des Bundes für die Bewilligungserteilung umfasst aber nicht den Vollzug. Das heisst, die Kontrolle der Einhaltung des Arbeitsgesetzes fällt nach Artikel 41 sowie 79 und 80 ArGV 1 vollständig in die Kompetenz der Kantone. Die kantonale Behörde ist für die Arbeits-

zeitkontrollen in den Betrieben zuständig und führt bei Anzeigen die entsprechenden Abklärungen durch.

## Absatz 1

Von vorübergehender Nacht- oder Sonntagsarbeit spricht man bei zeitlich befristeten Einsätzen, die in der Nacht oder an Sonntagen – einschliesslich im Sinne von Art. 20a ArG den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen – stattfinden; unabhängig davon, ob die Einsätze bloss ab und zu erfolgen, ob sie aufeinanderfolgend oder ob sie über mehrere Monate verteilt sind. Jeder Einsatz dauert grundsätzlich nicht länger als sechs Monate. Diese Bestimmung schafft eine einheitliche Lösung für Nacht- und Sonntagsarbeit.

Dauert der Einsatz genau sechs Monate oder kürzer, liegt es an der kantonalen Behörde, den Fall zu prüfen und gegebenenfalls dem betreffenden Betrieb eine Arbeitszeitbewilligung auszustellen. Dauert ein geplanter Einsatz unerwartet länger als sechs Monate und ist die Verzögerung nicht dem

Unternehmen zuzuschreiben (z.B. witterungsbedingt, aufgrund von Naturereignissen oder aufgrund von Lieferverzögerungen), kann der Kanton die Bewilligung um maximal drei weitere Monate verlängern.

Bei vorübergehender Nacht- oder Sonntagsarbeit wird nicht auf das Kalenderjahr Bezug genommen, sondern auf die Dauer des einzelnen Einsatzes. Wenn der Betrieb jedes Jahr eine Bewilligung aus dem gleichen Grund beantragt, handelt es sich um dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit und somit um einen Fall von Absatz 2.

Von vorübergehender Nachtarbeit spricht man insbesondere:

- bei Einsätzen, die aufgrund von ungeplanter Mehrarbeit nicht aufgeschoben werden können,
- bei temporären Produktionsspitzen,
- bei Einsätzen auf Baustellen an stark befahrenen Strassen,
- bei Ausfall oder Erneuerung von Produktionsanlagen oder Maschinen.
- bei Lieferverzug

Für all diese Einsätze hat der Betrieb den Nachweis des dringenden Bedürfnisses zu erbringen, damit er eine Bewilligung für Nacht- oder Sonntagsarbeit vom Kanton erhält (vgl. Art. 27 ArGV 1).

Mehrere Einsätze sind gleichzeitig möglich, beispielsweise kann derselbe Betrieb auf verschiedenen Baustellen gleichzeitig tätig sein, wobei der Betrieb für jede Baustelle eine separate Bewilligung benötigt. Betriebe, die auf mehreren Baustellen tätig sind, müssen besonders auf Arbeitnehmende achten, welche unter Umständen Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit leisten. In solchen Fällen sind die Bestimmungen des Art. 30 ArGV 1 strikt einzuhalten. Gleiches gilt für die Bedingungen des Art. 17b ArG (Lohn- und Zeitzuschlag) und Art. 45 ArGV 1 (obligatorische medizinische Untersuchung und Beratung).

In diesem Zusammenhang kann die Definition des

Begriffs «Betrieb» Schwierigkeiten bereiten: Auf dem Bau ist es üblich, dass sich verschiedene Betriebe zu einer Arbeitsgemeinschaft (ARGE) zusammenschliessen, um ein Bauprojekt gemeinsam zu realisieren. Solange die einzelnen Betriebe bei der Ausführung der Arbeit ihre juristische Eigenständigkeit bewahren und sich die ARGE-Leitung auf die Koordination der Arbeiten, die Administration und die Einhaltung der Termine beschränkt, handelt es sich bei der ARGE nicht um einen Betrieb im Sinne des Gesetzes. Dies hindert aber die ARGE nicht daran, stellvertretend für alle beteiligten Betriebe die benötigte Nacht- oder Sonntagsarbeitszeitbewilligung einzuholen. In diesem Fall müssen die betroffenen Betriebe die vorgesehene Anzahl Arbeitnehmende pro Betrieb mit dem Gesuch nachweisen.

## Absatz 2

### Buchstabe a:

Was den unter Absatz 1 beschriebenen zeitlichen Umfang übersteigt, gilt als dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit (einschliesslich der im Sinne von Art. 20a ArG den Sonntagen gleichgestellten Feiertage).

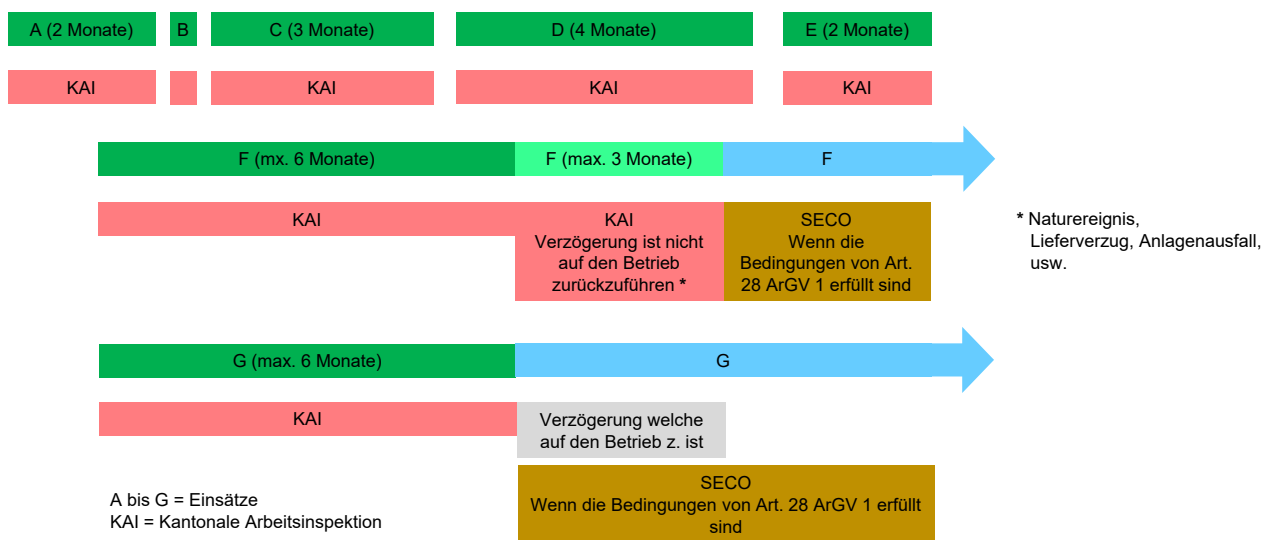
### Buchstabe b:

Wenn die Nacht- oder Sonntagsarbeit – einschliesslich gesetzlicher Feiertage – jährlich aus demselben Grund notwendig sind, handelt es sich um dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit. Da der Betrieb in jedem Kalenderjahr Nacht- oder Sonntagsarbeit benötigt, ist diese Nacht- oder Sonntagsarbeit nicht mehr zeitlich befristet. Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit kann insbesondere für Tätigkeiten notwendig sein, welche jährlich zu einem bestimmten Zeitpunkt ausgeführt werden müssen, die sich aus einem mehrjährigen Vertrag ergeben, den der betroffene Betrieb abgeschlossen hat oder die im Rahmen eines Pikettdiensts geleistet werden (z. B. zur Behebung von technischen Pannen).

Buchstabe b findet jedoch keine Anwendung auf Einsätze, die unter Art. 27 Abs. 2 ArGV 1 fallen. Spezifische Veranstaltungen wie Museumsnächte verbleiben in jedem Fall in der Bewilligungskompetenz der Kantone.

In allen Fällen, die unter Buchstabe a und b fallen, kann der Betrieb, sofern er eine wirtschaftliche oder technische Unentbehrlichkeit nachweist, beim SECO eine Bewilligung für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit beantragen (vgl. Art. 28 ArGV 1).

## Abgrenzungskriterien bei der Bewilligungserteilung: Beispiele



Artikel 41

## Gesuch

(Art. 49 ArG)

<sup>1</sup> Gesuche um Arbeitszeitbewilligungen sind einzureichen:

- a. für vorübergehende Nacht- oder Sonntagsarbeit: bei der kantonalen Behörde, sobald die Planung der Arbeiten bekannt ist, jedoch spätestens eine Woche vor dem geplanten Arbeitsbeginn; Artikel 49 Absatz 2 des Gesetzes bleibt vorbehalten;
- b. für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit: beim SECO spätestens acht Wochen vor dem geplanten Arbeitsbeginn.

<sup>2</sup> Die Gesuche sind schriftlich einzureichen und hinreichend zu begründen. Sie müssen folgende Angaben enthalten:

- a. die Bezeichnung des Betriebes oder der Betriebsteile, für welche um die Bewilligung nachgefragt wird;
- b. die Zahl der beteiligten erwachsenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und, im Fall eines Gesuchs um eine Arbeitszeitbewilligung für die Beschäftigung von Jugendlichen, die Zahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die das 18. Altersjahr noch nicht vollendet haben;
- c. den vorgesehenen Stundenplan, einschliesslich der Ruhezeit und Pausen sowie der Schichtwechsel und allfälliger Abweichungen; für die Nachtarbeit, für die drei- und mehrschichtige Arbeit sowie für den ununterbrochenen Betrieb kann auf grafische Darstellungen von Stunden- und Schichtenplänen verwiesen werden;
- d. die beantragte Dauer der Bewilligung;
- e. die Bestätigung, dass das Einverständnis des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin eingeholt worden ist;
- f. die Bestätigung, dass eine medizinische Untersuchung hinsichtlich der Eignung des betroffenen Arbeitnehmers oder der betroffenen Arbeitnehmerin durchgeführt worden ist oder noch durchgeführt werden wird, wenn die Untersuchung von Gesetz oder Verordnung vorgesehen ist;
- g. den Nachweis des dringenden Bedürfnisses oder der Unentbehrlichkeit und, im Fall eines Gesuchs um eine Arbeitszeitbewilligung für die Beschäftigung von Jugendlichen, den Nachweis, dass die Voraussetzungen nach den Artikeln 12 Absatz 1 und 13 Absatz 1 der Jugendarbeitsschutzverordnung vom 28. September 2007<sup>1</sup> erfüllt sind;
- h. die Zustimmung Dritter, wenn von Gesetz oder Verordnung vorgesehen.

## Allgemein

Der Arbeitgeber hat bei der zuständigen Stelle schriftlich um eine Arbeitszeitbewilligung nachzusuchen (vgl. Wegleitung zu [Art. 40 ArGV 1](#)). Dem begründeten Antrag sind die erforderlichen Unterlagen beizufügen. Die kantonalen Behörden

und das SECO können den Betrieben ein entsprechendes Gesuchsformular zur Verfügung stellen ([Art. 75 Abs. 4 ArGV 1](#)).

Art. 41 zählt die zu erfüllenden Bedingungen für die Einreichung eines Gesuchs für eine Arbeitszeitbewilligung seitens der Kantone und des Bundes auf.

<sup>1</sup> SR822.115

## Absatz 1

Die Fristen erlauben es der zuständigen Behörde, angemessen Zeit zu haben, um zu beurteilen, ob die Kriterien des dringenden Bedürfnisses (vgl. [Art. 27 ArGV 1](#)) oder der Unentbehrlichkeit (vgl. [Art. 28 ArGV 1](#)) erfüllt sind und gegebenenfalls vom Betrieb zusätzliche Informationen, insbesondere über die Planung der Arbeiten und die Art der Beschäftigung der Arbeitnehmenden, einzuholen.

### Buchstabe a:

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber sein Gesuch bei der kantonalen Behörde einreichen, sobald die Planung der Nacht- oder Sonntagsarbeit bekannt ist, spätestens aber eine Woche vor dem vorgesehenen Arbeitsbeginn. Die kantonale Gesetzgebung kann davon abweichende Regeln vorsehen.

Geplante Einsätze auf einer Strassenbaustelle sind beispielsweise lange im Voraus bekannt. Weil die Prüfung der Gesetzeskonformität der Schichtpläne komplex sein kann, erlaubt es die frühzeitige Einreichung des Gesuchs der Behörde, genügend Zeit für die Überprüfung zu haben. Es handelt sich hier um eine Ordnungsfrist, deren Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung in dringlichen Fällen in [Art. 49 Abs. 2 ArG](#) geregelt sind (nachträgliche Einreichung).

### Buchstabe b:

Das Gesuch um eine Arbeitszeitbewilligung ist beim SECO mindestens acht Wochen vor dem vorgesehenen Arbeitsbeginn einzureichen. Kann diese Frist nicht eingehalten werden, so hat sich der Betrieb an die kantonale Behörde zu wenden, um eine vorübergehende Arbeitszeitbewilligung zu erhalten, damit die Arbeit trotzdem am vorgesehenen Datum aufgenommen werden kann. Die kantonale Behörde nimmt die Prüfung des Gesuchs gemäss den Kriterien nach [Art. 27 Abs. 1 ArGV 1](#) vor.

## Absatz 2

### Buchstabe a:

Die Sonntags- und Nachtarbeit kann den ganzen Betrieb oder einen Betriebsteil betreffen. Die Bewilligungen sind auf die Bereiche oder Arbeitsplätze zu begrenzen, für welche Nacht- oder Sonntagsarbeit oder ununterbrochener Betrieb tatsächlich notwendig ist. Der Arbeitgeber muss deshalb genau bezeichnen, für welche Arbeitsplätze oder Aktivitäten er um eine Bewilligung nachsucht.

### Buchstabe b:

Eine weitere erforderliche Angabe ist die Höchstzahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen pro Schicht. Jede Schicht (Morgen-, Abend-, Nacht- oder Sonntagsschicht) kann eine unterschiedliche Höchstzahl von Arbeitnehmenden aufweisen. Für Jugendliche im Sinne der [Artikel 29](#) und [32 ArG](#) gelten besondere Bestimmungen (siehe Buchstabe g). Deshalb muss die Anzahl Jugendlicher separat angegeben werden.

### Buchstabe c:

Der vorgesehene Stundenplan muss klar festgehalten werden und dem gesetzlichen Rahmen des Arbeitsgesetzes und der Verordnung 1 entsprechen. Das Gesuch kann eine grafische Darstellung der vorgesehenen Stunden- und Schichtpläne für die Nachtarbeit, für die drei- und mehrschichtige Arbeit sowie für den ununterbrochenen Betrieb enthalten. Die Darstellung kann aber auch der Bewilligung als integrierender Bestandteil beigefügt werden. Anhand der Grafik, die die Systematik der Schichtwechsel und Rotationen aufzeigt, können die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen frühzeitig über ihr künftiges Arbeitsprogramm informiert werden.

### Buchstabe d:

Die vorgesehene Dauer der Bewilligung ist vor allem dann von Belang, wenn eine befristete Bewilligung erteilt wird. Dies ist z.B. der Fall, wenn im Betrieb kurzfristig zusätzliche Arbeiten anfallen, deren Erledigung zeitlich nicht aufschiebbar



## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
10. Abschnitt: Arbeitszeitbewilligungen  
Art. 41 Gesuch

ArGV 1

Art. 41

ist ([Art. 27 Abs. 1 ArGV 1](#)). Bei Arbeitszeitbewilligungen für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Arbeiten beantragt der Betrieb die Dauer der Bewilligung auf Grund der in [Artikel 28 ArGV 1](#) definierten Unentbehrlichkeit (vgl. Kommentar Art. 42 Abs. 2 ArGV 1).

### Buchstabe e:

Der Betrieb bestätigt für befristete und dauernde Bewilligungen, dass das Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vorliegt. Auf Verlangen der Durchführungsbehörden muss dies der Betrieb belegen können (vgl. [Art. 73 ArGV 1](#)).

### Buchstabe f:

Wo das Gesetz eine obligatorische medizinische Untersuchung verlangt, muss der Arbeitgeber bei einem Gesuch für eine Arbeitszeitbewilligung der Behörde lediglich mitteilen, dass die Untersuchung stattgefunden hat und die Eignung der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bestätigt wurde. Die Bescheinung muss nicht beigelegt werden (vgl. Kommentar Art. 45 ArGV 1).

### Buchstabe g:

Für befristete Bewilligungen ist der kantonalen Behörde der Nachweis eines dringenden Bedürfnisses gemäss [Artikel 27 Absatz 1 ArGV 1](#) zu erbringen. Der Nachweis eines dringenden Bedürfnisses nach [Artikel 27 Absatz 2 ArGV 1](#), der sich auf eine dauernde Betriebszeit von 18 Stunden bezieht, geht an das Bundesamt.

Für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Arbeiten ist der Nachweis der technischen oder wirtschaftlichen Unentbehrlichkeit nach [Artikel 28 ArGV 1](#) mit Hilfe eines Fragebogens zu erbringen, den das Bundesamt zur Verfügung stellt.

Für Jugendliche im Sinne der [Art. 29](#) und [32 ArG](#) werden separate Bewilligungen erteilt, für die spezielle Voraussetzungen gelten. In diesem Fall muss das Arbeitszeitbewilligungsgesuch auch zusätzliche Informationen gemäss [Art. 12 Abs. 1](#) und [Art. 13 Abs. 1 ArGV 5](#) enthalten (insbesondere den Nachweis, dass die Beschäf-

tigung Jugendlicher in der Nacht und am Sonntag unentbehrlich ist, um die Ziele der beruflichen Grundbildung zu erreichen).

### Buchstabe h:

Diese Bestimmung ist insbesondere bei Gesuchen zur Beschäftigung von Kindern oder Jugendlichen nach den [Artikeln 30 und 31 Absatz 2 und 4 ArG](#) zu beachten.

Artikel 42

## Bewilligungserteilung

(Art. 49 ArG)

<sup>1</sup> In den Arbeitszeitbewilligungen sind anzuführen:

- a. die Rechtsgrundlage;
- b. der Betrieb oder der Betriebsteil oder die Art der Tätigkeit;
- c. die Begründung der Bewilligung;
- d. die Zahl der im Ganzen und, bei Schichtarbeit und ununterbrochenem Betrieb, der an den einzelnen Schichten beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen;
- e. die bewilligten Tage, Nächte oder Stunden, der bewilligte Stundenplan, die einzuhaltenden Ruhezeiten und Pausen, der Schichtwechsel sowie allfällige Abweichungen;
- f. allfällige Auflagen und Bedingungen zum Schutze der Arbeitnehmer;
- g. der räumliche Geltungsbereich, wenn mehrere Kantone von der Bewilligung betroffen sind.

<sup>2</sup> Die Arbeitszeitbewilligungen sind nach ihrem Zweck zeitlich zu befristen.

<sup>3</sup> Für vorübergehende Arbeitszeitbewilligungen, die kantonsübergreifende Tatbestände regeln, ist der Kanton zuständig, in dem der Betrieb seinen Sitz hat.

<sup>4</sup> Die Bewilligung darf nur von den im Gesetz oder in einer Verordnung vorgesehenen Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Sie darf auch keine anderen Auflagen enthalten, als im Gesetz oder in einer Verordnung vorgesehen sind.

<sup>5</sup> Das SECO stellt seine Bewilligungen den Standortkantonen der Betriebe zu; gleich verfahren die Kantone bei Bewilligungen, die kantonsübergreifende Tatbestände regeln.

### Allgemeines

Die Erteilung einer Bewilligung für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie für den ununterbrochenen Betrieb hat unter anderem zum Zweck, den Betrieb und die dort Beschäftigten sowie die betroffenen Sozialpartner darüber zu informieren, dass eine offizielle Ausnahmegewilligung für die Arbeitszeit ausgestellt wurde und die in der Bewilligung festgesetzten Arbeitszeiten und Bedingungen gelten.

### Absatz 1

#### Buchstabe a:

Gesetzesgrundlage für erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind die [Artikel 17 ArG](#) zur Nachtarbeit, [Artikel 19 ArG](#) zur Sonntagsarbeit und [Artikel 24 ArG](#) zum ununterbroche-

nen Betrieb. Für jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gelten die entsprechenden Sonderbestimmungen.

#### Buchstabe b:

Vgl. den Kommentar zu Artikel 41 Buchstabe a ArGV 1.

#### Buchstabe c:

Vgl. den Kommentar zu Artikel 41 Buchstabe g ArGV 1.

#### Buchstabe d:

Vgl. den Kommentar zu Artikel 41 Buchstabe b ArGV 1.

#### Buchstabe e:

Vgl. den Kommentar zu Artikel 41 Buchstabe c ArGV 1.

**Buchstabe f:**

Bei Bedarf können allgemein formulierte Gesetzesbestimmungen konkretisiert werden, die für den Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einzuhalten sind.

**Buchstabe g:**

Wenn mehrere Kantone von einer Arbeitszeitbewilligung für einen bestimmten Betrieb betroffen sind, so muss der räumliche Geltungsbereich festgelegt werden (in Verbindung mit Absatz 3 des vorliegenden Artikels). Dies trifft beispielsweise bei «mobilen» Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu, die sehr punktuelle Arbeiten bei der Kundschaft erledigen müssen.

**Absatz 2**

Für kantonale Bewilligungen im Sinne von [Artikel 27 Absatz 1 ArGV 1](#) [↗](#) wird die zeitliche Befristung auf Grund des nachgewiesenen dringenden Bedürfnisses festgesetzt. Dabei darf jedoch die in [Artikel 40 ArGV 1](#) [↗](#) vorgesehene Geltungsdauer nicht überschritten werden. Eine erste vom Bundesamt ausgestellte Bewilligung für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Arbeiten im Sinne von [Artikel 28 ArGV 1](#) [↗](#) ist in der Regel ein Jahr gültig. Sie wird bei Bedarf jeweils für drei Jahre verlängert.

**Absatz 3**

Arbeitet ein Betrieb von einem Kanton aus mit einer kantonalen Bewilligung in verschiedenen Kantonen, so erteilt der Standortkanton des Betriebs die Bewilligung für alle Kantone. Dies ist der Fall, wenn ein Unternehmen auf einem Strassenabschnitt (Autobahn, Tunnel) arbeitet, der sich über zwei Kantone erstreckt, oder wenn ein Unternehmen Arbeiten in Gewässern durchführt, die mehrere Kantone gleichzeitig betreffen. Die gleiche Regelung gilt bei Informatiksystemen, wenn Arbeiten daran in mehreren Kantonen gleichzeitig erfolgen müssen. Werden aber identische Arbei-

ten nacheinander in verschiedenen Kantonen vorgenommen, so werden diese getrennt behandelt, weil es sich nicht um zusammenhängende Arbeiten handelt, für die eine kantonsübergreifende Bewilligung beantragt werden muss.

**Absatz 4**

Die Bewilligung darf nur von den im Arbeitsgesetz als Voraussetzung vorgesehenen Bestimmungen über die Arbeitszeit abhängig gemacht werden. Alle anderen Auflagen, die nicht im Arbeitsgesetz oder den Durchführungsverordnungen enthalten sind, sind unzulässig und als Voraussetzung nichtig. Durch andere gesetzliche Bestimmungen des Bundes, der Kantone oder Gemeinden kann die Arbeitszeitbewilligung in ihrem Gebrauch aber eingeschränkt werden (z.B. Ladenschlussregelung, Ruhetagsverordnung usw.).

**Absatz 5**

Das SECO stellt jeweils eine Kopie seiner Bewilligungen dem Standortkanton des Betriebs zu. Eine Ausfertigung der erteilten kantonalen Arbeitszeitbewilligungen geht an das SECO ([Art. 80 Abs. 4 ArGV 1](#) [↗](#)). Nach Absatz 1 Buchstabe g (für den Bund) und Absatz 3 (für die Kantone) des gleichen Artikels erhalten die ebenfalls vom Arbeitseinsatz betroffenen Kantone eine Kopie der Bewilligung.

Artikel 43

## Begriff der medizinischen Untersuchung und Beratung

(Art. 17c und 42 Abs. 4 ArG)

- <sup>1</sup> Die medizinische Untersuchung beinhaltet eine Basiskontrolle des Gesundheitszustandes des betroffenen Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin. Der Umfang richtet sich nach der Art der ausübenden Tätigkeit und den Gefährdungen am Arbeitsplatz. Das SECO gibt für die medizinische Untersuchung und Beratung einen Leitfaden heraus.
- <sup>2</sup> Die medizinische Untersuchung nach den Artikeln 29, 30 und 45 ist von einem Arzt oder einer Ärztin vorzunehmen, der oder die sich mit dem Arbeitsprozess, den Arbeitsverhältnissen und den arbeitsmedizinischen Grundlagen vertraut gemacht hat. Frauen haben Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung bei einer Ärztin.
- <sup>3</sup> Die Beratung nach Artikel 17 c des Gesetzes umfasst spezifische Gesichtspunkte, die im Zusammenhang mit der Nachtarbeit stehen. Das können Fragen familiärer und sozialer Art oder Ernährungsprobleme sein, soweit diese einen Einfluss auf die Gesundheit des in der Nacht beschäftigten Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin haben können.
- <sup>4</sup> Die im Rahmen des Obligatoriums beigezogenen Ärzte oder Ärztinnen und anderen beigezogenen medizinischen Fachkräfte sind Sachverständige nach Artikel 42 Absatz 4 des Gesetzes.

### Allgemeines

Die mit einer medizinischen Untersuchung und Beratung beauftragten Ärzte und Ärztinnen müssen sich ein Bild über die spezifische Arbeitssituation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen machen können. Sie sollen auf Grund einer klinischer Untersuchung des Allgemeinzustands in der Lage sein, die für die Schichtarbeit vorgesehenen Personen auf ihre Eignung und ihren Gesundheitszustand hin zu beurteilen. Bei der Beurteilung sind mögliche Gefährdungen aus dem Arbeitsumfeld einzubeziehen. Allenfalls drängt sich eine spezifische Beratung nach Absatz 3 auf. Die Ärzte und Ärztinnen richten sich bei ihrer Untersuchung und Beratung nach den Empfehlungen, die das SECO, Direktion für Arbeit im «Vademecum zur medizinischen Vorsorge für Nacht- und Schichtarbeitende» formuliert. Ist die medizinische Untersuchung und Beratung nicht obligatorisch (Art.43 ArGV 1), so hat der Arbeitgeber keinen Anspruch auf In-

formation über das Resultat einer solchen Untersuchung.

### Absatz 1

Bei der medizinischen Untersuchung handelt es sich um eine Basiskontrolle des Gesundheitszustands der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Dabei werden ihre Voraussetzungen und ihre Vorgeschichte ebenso berücksichtigt wie die Art der ausgeübten oder vorgesehenen Tätigkeit und die Gefährdungen am Arbeitsplatz. Die Untersuchung soll dem Arzt oder der Ärztin festzustellen erlauben, ob eine Person für die vorgesehene Tätigkeit geeignet, bedingt geeignet oder nicht geeignet ist. Werden gleichzeitig weiter gehende Untersuchungen und Abklärungen durchgeführt, die keinen direkten Bezug zum Arbeitsplatz und zum Arbeitsprozess haben, so können deren Kosten nicht dem Arbeitgeber überwält werden.

## Absatz 2

Bei Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit, bei verlängerter Dauer der Nachtarbeit und im Fall einer obligatorischen Untersuchung und Beratung haben solche Ärzte oder Ärztinnen diese Beratung vorzunehmen, die sich mit dem Arbeitsprozess, den Arbeitsverhältnissen und den arbeitsmedizinischen Grundsätzen vertraut gemacht haben. Das bedeutet, dass der Arzt oder die Ärztin Zutritt zum Betrieb haben muss, um sich informieren zu können. Er bzw. sie muss auch die Gelegenheit haben, mit den für die Sicherheit und Gesundheit verantwortlichen Personen im Betrieb zu sprechen. Es muss sich beim Arzt oder bei der Ärztin aber nicht um einen Arbeitsmediziner oder eine Arbeitsmedizinerin handeln.

In allen anderen Fällen, in denen es eine medizinische Untersuchung und Beratung gibt, dürfen auch andere Ärzte und Ärztinnen Untersuchungen und Beratungen vornehmen. Ein Arzt oder eine Ärztin kann auch weiteres medizinisches Personal oder andere Fachpersonen beiziehen (z.B. Krankenschwestern, Ernährungsberaterinnen, Psychologen oder Psychologinnen usw.; vgl. Abs. 4). Arbeitgeber und die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vereinbaren gemeinsam, ob ein Vertrauensarzt oder eine Vertrauensärztin des Betriebs zu konsultieren ist oder ein Arzt oder eine Ärztin freier Wahl. Frauen haben Anspruch auf eine Konsultation bei einer Ärztin.

Nach der arbeitsvertraglichen Praxis und Rechtsprechung darf der Arbeitgeber eine medizinische Untersuchung und Beratung bei einem Vertrauensarzt oder einer Vertrauensärztin des Betriebs verlangen. Ein Betrieb arbeitet vorzugsweise mit zwei bis drei Ärzten oder Ärztinnen zusammen, die über die nötigen Kenntnisse verfügen und bei der Belegschaft eine möglichst grosse Akzeptanz finden.

## Absatz 3

Der Arzt oder die Ärztin muss die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auch beraten in Fragen, die ihren Einsatz in der Nacht betreffen und ihre Gesundheit beeinflussen können. Im Vordergrund stehen Probleme der Ernährung, der Freizeitgestaltung und des familiären Umfelds. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in der Nacht arbeiten, müssen darauf hingewiesen werden, dass es für sie wichtig ist, sich während des Tages ungestörte Ruhezeiten verschaffen zu können. Es kann sinnvoll und sogar wünschbar sein, dass eine andere Fachperson als ein Arzt oder eine Ärztin diese Beratung vornimmt. Das Angebot könnte im Sinn einer regelmässigen Begleitung ausgestaltet werden. Der Betrieb sollte diese Frage mit dem Arzt oder der Ärztin näher besprechen.

## Absatz 4

Die im Rahmen des Obligatoriums beigezogenen Ärzte und Ärztinnen sind Sachverständige nach Artikel 42 Absatz 4 ArG. Sie unterstehen somit der Schweigepflicht nach Artikel 44 ArG und sind verpflichtet zu Rechtshilfe im Vollzug. Sie sind gegenüber den Durchführungsorganen zu Auskünften verpflichtet, soweit diese für den Vollzug nötig sind. Sie müssen den Arbeitgebern und Durchführungsorganen über die Eignung oder Nichteignung von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen bei der obligatorischen medizinischen Untersuchung und Beratung Bescheid geben.

Die Ärzte und Ärztinnen melden sich bei den Vollzugsorganen des Arbeitsgesetzes, um bei möglichen Schwierigkeiten mit dem Betrieb oder einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine amtliche Unterstützung zu erhalten und um die Basis für eine gute Zusammenarbeit zu legen.

Artikel 44

# Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung

(Art. 17c ArG)

<sup>1</sup> Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die 25 und mehr Nachteinsätze pro Jahr leisten, haben auf Verlangen Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung.

<sup>2</sup> Der Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung kann in regelmässigen Abständen von zwei Jahren geltend gemacht werden. Nach Vollendung des 45. Lebensjahres steht den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu.

## Absatz 1

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf eine medizinische Untersuchung und Beratung, falls sie innerhalb eines Jahres 25 oder mehr Arbeitseinsätze in der Nacht oder mit Anteilen an Nachtarbeit leisten. Sie können von diesem Recht Gebrauch machen, sind aber nicht dazu verpflichtet. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach den Bestimmungen über die Mitwirkung (Art. 48 ArG) sowie unter Einhaltung der Pflicht, die Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu schützen (Art. 6 ArG), auf diesen Anspruch aufmerksam zu machen. Die Arbeitgeber sind angehalten, die medizinischen Untersuchungen zu veranlassen und die notwendigen Kontakte mit Ärzten oder Ärztinnen aufzunehmen.

Die Notwendigkeit medizinischer Untersuchungen ergibt sich aus der Tatsache, dass regelmässig wiederkehrende Nachteinsätze belastend sind und das Risiko für gesundheitliche Schädigungen erhöht wird. Mit regelmässiger Kontrolle und Be-

ratung können überdies spezifische Risiken wie z.B. Diabetes erfasst werden. Durch besondere Massnahmen oder durch die Empfehlung, auf Nachtarbeit zu verzichten, lassen sich so besondere Gefährdungen der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen vermeiden.

## Absatz 2

Die Erfahrung zeigt, dass sich gesundheitliche Gefährdungen mit zunehmendem Alter häufen. Deshalb besteht der Anspruch auf gesundheitliche Überwachung vor dem 45. Lebensjahr alle zwei Jahre, danach jährlich. Ab dem 45. Altersjahr nimmt das Risiko einer Gesundheitsschädigung durch Nachtarbeit allgemein zu, weshalb es zu empfehlen ist, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Alter von über 45 Jahren regelmässig zu kontrollieren und bei Anzeichen von Risiken eine Versetzung zu Tagesarbeit vorzunehmen. Ab dem 60. Altersjahr sollte möglichst keine Nachtarbeit mehr geleistet werden.

Artikel 45

## Obligatorische medizinische Untersuchung und Beratung

(Art. 17c Abs. 2 und 3, Art. 6 Abs. 2 ArG)

<sup>1</sup> Die medizinische Untersuchung und Beratung ist obligatorisch für Jugendliche, die dauernd oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leisten, und für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die dauernd oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leisten und dabei in erhöhtem Ausmass belastende oder gefährliche Tätigkeiten verrichten oder belastenden oder gefährlichen Situationen ausgesetzt sind. Belastende und gefährliche Tätigkeiten oder Situationen sind:

- a. gehörschädigender Lärm, starke Erschütterungen und Arbeit in Hitze oder in Kälte;
- b. Luftschadstoffe, wenn deren Konzentration mehr als 50 Prozent der maximalen Arbeitsplatz-Konzentration gesundheitsgefährdender Stoffe gemäss den Richtlinien beträgt, die die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt gestützt auf Artikel 50 Absatz 3 der Verordnung vom 19. Dezember 1983<sup>1</sup> über die Unfallverhütung erlassen hat;
- c. ausserordentliche physische, psychische und mentale Belastungen;
- d. Arbeit als allein arbeitende Person in einem Betrieb oder Betriebsteil;
- e. verlängerte Dauer der Nachtarbeit und Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit.

<sup>2</sup> Die medizinische Untersuchung und Beratung erfolgt erstmals vor Antritt zu einer in Absatz 1 genannten Tätigkeit und danach alle zwei Jahre. Sie kann mit der verkehrsmedizinischen Untersuchung nach Artikel 27 der Verkehrszulassungsverordnung vom 27. Oktober 1976<sup>2</sup> koordiniert werden, wenn diese die für die Beurteilung der Eignung zur Nachtarbeit massgeblichen Aspekte berücksichtigt. In diesem Fall kann der Abstand zwischen den einzelnen medizinischen Untersuchungen und Beratungen um bis zu einem Jahr verlängert werden.

<sup>3</sup> Der untersuchende Arzt oder die untersuchende Ärztin teilt dem betroffenen Arbeitnehmer oder der betroffenen Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber die Schlussfolgerungen hinsichtlich der Eignung oder Nichteignung mit.

<sup>4</sup> Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nach Feststellung des Arztes nicht geeignet sind oder sich nicht untersuchen lassen, dürfen für Arbeiten gemäss Absatz 1 nicht in der Nacht eingesetzt werden. Eignet sich ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin nur bedingt, so kann der untersuchende Arzt oder die untersuchende Ärztin die Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers oder der betroffenen Arbeitnehmerin ganz oder teilweise in der Nacht an die Bedingung knüpfen, dass der Betrieb die als notwendig erachteten Massnahmen für die Erhaltung der Gesundheit ergreift.

<sup>5</sup> Bei bedingter Eignung werden die untersuchenden Ärzte und Ärztinnen von ihrem ärztlichen Berufsgeheimnis gegenüber dem Arbeitgeber soweit entbunden, als dass der betroffene Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin, nachdem sie oder er über das Ergebnis der Untersuchung informiert wurde, in die Weiterleitung von Informationen einwilligt und es für das Treffen von Massnahmen im Betrieb notwendig ist.

<sup>1</sup> SR 832.30

<sup>2</sup> SR 741.51


## Allgemeines

Dieser Artikel bezieht sich einerseits auf Jugendliche, die im Rahmen der Berufsausbildung wiederholt während der Nacht eingesetzt werden (z.B. Bäckerlehrlinge). Jugendliche unterliegen der obligatorischen medizinischen Untersuchung, sobald sie mehr als 10 Nächte pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangen (vgl. Art. 12 Abs. 4 ArGV 5). Andererseits ist die medizinische Untersuchung für erwachsene Arbeitnehmende obligatorisch, die in der Nacht in belastender oder gefährdender Umgebung arbeiten müssen. Als belastend und gefährlich gelten Tätigkeiten mit erheblichen physikalischen Einwirkungen (z.B. gehörschädigender Lärm) oder mit Luftschadstoffen am Arbeitsplatz. Belastend sind auch Schwerarbeit, Arbeiten unter hohem Verantwortungsdruck, Alleinarbeit (Unfallrisiko) sowie lange Nachtschichten und Nachtarbeit ohne Wechsel mit Arbeit am Tag (Gefährdung durch Übermüdung). Belastende und gefährliche Tätigkeiten müssen im Einzelfall bezüglich ihres Gefährdungspotenzials geprüft werden. Dabei ist auch dem Zusammenwirken verschiedener Risikofaktoren die nötige Aufmerksamkeit zu schenken. Bei erwachsenen Arbeitnehmenden muss es sich zusätzlich zum Kriterium der belastenden und gefährlichen Tätigkeit um eine langfristige Arbeit handeln. Dieses Kriterium ist erfüllt, sobald der Arbeitnehmer mindestens 25 Nächte im Kalenderjahr beschäftigt wird (Art. 44 Abs. 1 ArGV 1).

### Absatz 1

Folgende Tätigkeiten oder Situationen gelten als belastend oder gefährlich:

#### Buchstabe a:

Gemäss der [Suva-Liste über Grenzwerte am Arbeitsplatz](#)  ist der auf einen Arbeitstag von 8 Stunden berechnete energieäquivalente Dauerschalldruckpegel  $L_{eq}$  als gehörschädigend einzustufen, wenn er bei ungeschütztem Gehör 85

dB(A) erreicht oder übersteigt. Zur Beurteilung ist eine Exposition über eine längere Periode zu berücksichtigen. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Teilzeitarbeit mit geringerer Expositionszeit werden nicht höhere Grenzwerte entsprechend ihrer Expositionszeit angewendet: Auch für kürzere Expositionszeiten sind also grundsätzlich Grenzwerte anzuwenden, die für einen 8-Stunden-Tag berechnet sind.

Stärkere Erschütterungen und damit verbundene Vibrationen des Körpers wirken sich gesundheitsschädigend aus. Bei der Beurteilung einer möglichen Schädigung sind die Häufigkeit und die Intensität der an einem Arbeitsplatz vorkommenden Erschütterungen massgebend. Erfolgen die Erschütterungen dauernd oder regelmässig wiederkehrend, stellt bereits eine niedrige Intensität ein beachtliches Schädigungspotenzial dar, das es zu überwachen gilt. Erfolgen die Erschütterungen periodisch oder vereinzelt, aber immer wiederkehrend und mit grosser Intensität, dann ist eine Gesundheitskontrolle ebenfalls unabdingbar. Selbst bei einem Verdacht auf ein vorhandenes Schädigungspotenzial ist vorsichtshalber die obligatorische medizinische Untersuchung und Beratung angezeigt. Der Arbeitgeber kommt damit seiner Verpflichtung zum Gesundheitsschutz für seine Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach.

Als Hitze am Arbeitsplatz gilt eine stetige Raumtemperatur im Arbeitsbereich von über 28 °C. Zusätzlich sind die weiteren Klimaparameter, wie Luftfeuchtigkeit, Strahlungswärme, Luftbewegungen etc., mit zu berücksichtigen. Gelegentliche Arbeiten bis zu einer halben Stunde in solchen Hitzebereichen sind kein Grund für eine obligatorische medizinische Untersuchung. Zur Beurteilung der Zumutbarkeit ist immer die Gesamtsituation, also die physische Belastung, vorhandene kompensatorische Massnahmen wie Schutzbekleidung, Getränke, vermehrte Pausen usw., zu berücksichtigen.

Das Gleiche gilt für Arbeiten bei tiefen Temperaturen. Darunter sind solche von -5 °C und tiefer zu verstehen.



## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

3. Kapitel: Massnahmen bei Nachtarbeit

1. Abschnitt: Medizinische Untersuchung und Beratung

Art. 45 Obligatorische medizinische Untersuchung und Beratung

ArGV 1

Art. 45

### Buchstabe b:

Die Belastungsgrenzen für Luftschadstoffe basieren auf den von der Suva publizierten [Grenzwerten am Arbeitsplatz \(MAK-Wert-Liste\)](#). Übersteigen die Konzentrationen am Arbeitsplatz 50 Prozent der in der Liste publizierten Werte, so gelten die Arbeitsplätze im Sinne dieses Artikels als gefährlich oder belastend. Wie unter Buchstabe a dürfen für Teilzeitarbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen keine erhöhten Grenzwerte angewendet werden.

### Buchstabe c:

Unter ausserordentlichen physischen Belastungen sind körperlich anstrengende Schwerarbeiten oder Arbeiten mit häufigem manuellem Bewegen von Lasten, welche die Richtwerte für häufiges Handhaben überschreiten (gem. [Wegleitung zum Art. 25 ArGV 3](#)). Es kommen Arbeiten in Frage, die den Körper überdurchschnittlich belasten und darum in der Regel zu einer schnelleren Ermüdung führen.

Ausserordentliche psychische Belastungen entstehen in der Regel aus einem Konflikt zwischen den Verhältnissen am Arbeitsplatz und den persönlichen Voraussetzungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Psychische Belastungen ergeben sich z.B. bei möglichen grossen Gefahren, bei grossem Zeitdruck oder bei grosser Verantwortung der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen. Die Gründe können Termindruck, Qualitätsanforderungen, Verletzungsgefahren und Schäden an Anlagen bei Fehlhandlungen sein. Sind solche Elemente in grossem Ausmass vorhanden, gelten die Arbeitsplätze als belastend.

Abgesehen von diesen psychischen Belastungen kann auch eine andauernde geistige Anspannung verbunden mit hoher Konzentration in einem komplexen Arbeitssystem ausserordentlich belastend sein (mentale Belastung). Nicht jede Person, die mit solchen Aufgaben betraut ist, kann gleich lang fehlerfrei arbeiten. Klassische Beispiele sind Überwachungsaufgaben wie Flugüberwachung oder Anlagenüberwachung. Solche anspruchsvollen Aufgaben sollten zeitlich begrenzt und von

regelmässigen Erholungszeiten in ausreichendem Ausmass unterbrochen sein. Ähnliches gilt für eine anhaltende Qualitätsüberwachung, die in der Regel mit Augenermüdung verbunden ist.

### Buchstabe d:

Personen, die nachts allein arbeiten, sind erhöhten Risiken ausgesetzt und stellen auch für den Betrieb und die Umgebung ein Risiko dar. Dieses Risiko ergibt sich in besonderem Ausmass aus den oben bereits erwähnten Belastungen und aus dem Umstand, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin während der Nacht, also zur natürlichen Schlafenszeit, allein im Betrieb arbeitet. Die Gesundheit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin wird ernsthaft gefährdet, wenn noch besondere Risiken dazu kommen wie Asthma, Diabetes, Herz-Kreislauf-Beschwerden, Alkohol-, Drogen- oder Medikamentenabhängigkeit usw. Die obligatorische Eignungsuntersuchung soll diese gesundheitlichen Risiken ermitteln und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen zu ihrer eigenen Sicherheit von Arbeitsplätzen ausschliessen, an denen sie allein arbeiten müssten. Der Arbeitgeber kann sich zudem entlasten, weil er seinen Verpflichtungen zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nachgekommen ist.

### Buchstabe e:

Verlängerte Dauer der Nachtarbeit gemäss [Artikel 29 ArGV 1](#) und Nachtarbeit von mehr als 12 Wochen ohne Wechsel mit Tagesarbeit nach [Artikel 30 Absatz 2 ArGV 1](#) gelten ebenfalls als belastend im Sinne dieses Artikels.

## Absatz 2

Die obligatorische medizinische Untersuchung und Beratung muss erstmals durchgeführt werden, bevor die Arbeit an einem Arbeitsplatz mit besonderen Gefahren oder Belastungen aufgenommen wird. Sie ist Voraussetzung für die Arbeitsaufnahme. Der Gesundheitszustand der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

ist anschliessend unabhängig vom Alter normalerweise alle zwei Jahre obligatorisch zu überprüfen. Ab 45 Jahren können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen darüber hinaus in den Zwischenjahren eine medizinische Untersuchung und Beratung nach [Artikel 44 ArGV 1](#) in Anspruch nehmen.

Die Dauer von zwei Jahren zwischen den obligatorischen Prüfungen kann angepasst werden, falls der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin der Pflicht einer verkehrsmedizinischen Untersuchung gemäss [Art. 27 der Verkehrszulassungsverordnung](#) (SR 741.51) untersteht und die Eignung zur Nachtarbeit in diesem Rahmen abgeklärt wird. (Das Ziel ist eine Harmonisierung der verschiedenen gesetzlichen Fristen.) Trotz der Möglichkeit einer Zusammenlegung der medizinischen und der verkehrsmedizinischen Untersuchung müssen sich die Resultate nicht decken. So kann ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin beispielsweise als für die Nachtarbeit geeignet befunden werden, jedoch als ungeeignet für das Führen gewisser Fahrzeuggruppen gemäss [Art. 27 VZV](#).

### Absatz 3

Der Arzt oder die Ärztin informiert die untersuchte Person über die Schlussfolgerungen hinsichtlich Eignung oder Nichteignung. Der Arbeitgeber wird ebenfalls informiert, es besteht diesbezüglich also eine gesetzliche Meldepflicht.

Der Arzt oder die Ärztin hat sich gegenüber dem Arbeitgeber lediglich über Eignung oder Nichteignung resp. über allfällige Vorbehalte zu äussern. Zusätzliche Informationen dürfen nicht weitergegeben werden.

### Absatz 4

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nach Feststellung des Arztes nicht geeignet sind oder sich nicht untersuchen lassen, dürfen für Arbeiten gemäss Absatz 1 in der Nacht nicht eingesetzt werden. Bei einer bedingten Eignung für Nachtarbeit kann der untersuchende Arzt oder die untersuchende Ärztin eine Beschäftigung zulassen, sofern vom Betrieb die besonderen Massnahmen zum Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin mit bedingter Eignung getroffen worden sind. Neben der Gesundheit ist in diesem Fall aber auch die Wirksamkeit der Massnahmen in geeigneten Zeitabständen regelmässig zu überprüfen.

### Absatz 5

Bei der bedingten Eignung werden die untersuchenden Ärzte oder Ärztinnen so weit von ihrem Berufsgeheimnis entbunden, wie dies nötig ist und soweit der betroffene Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin in die Weitergabe der Informationen (Teile der Diagnose) einwilligt. Damit können die Ärzte oder Ärztinnen den Betrieb neben dem Eignungsbefund auch über die zusätzlichen Massnahmen zum Schutz des betroffenen Arbeitnehmers oder der betroffenen Arbeitnehmerin informieren, wozu sie auch gemäss [Art. 43 ArGV 1](#) verpflichtet sind. Verweigert der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Weitergabe der Informationen, so ist dies gleichbedeutend mit einem Bescheid auf Nichteignung.

Artikel 46

## Weitere Massnahmen

(Art. 17e ArG)

Der Arbeitgeber hat als weitere Massnahmen bei Nachtarbeit insbesondere:

- a. ein sicheres Transportmittel zur Verfügung zu stellen, wenn die persönliche Sicherheit eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin auf dem Weg zum und vom Arbeitsplatz gefährdet sein könnte;
- b. Transportmöglichkeiten beim Fehlen öffentlicher Verkehrsmittel bereitzustellen;
- c. Kochgelegenheiten für die Zubereitung warmer Mahlzeiten in einem geeigneten Raum bereitzustellen oder warme Mahlzeiten abzugeben;
- d. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Erziehungs- oder Betreuungspflichten nach Artikel 36 des Gesetzes zu unterstützen, damit sie diese Aufgaben selber oder durch Dritte wahrnehmen können.

### Allgemeines

Der vorliegende Artikel führt aus, welche Massnahmen der Arbeitgeber auf Grund von Artikel 17e ArG ergreifen muss. Mit diesen Massnahmen sollen die mit Nachtarbeit verbundenen Nachteile (begrenzt Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln, fehlende Verpflegungsmöglichkeiten usw.) berücksichtigt werden.

Aus der Pflicht des Arbeitgebers, diese Massnahmen vorzusehen, kann abgeleitet werden, dass der Arbeitgeber zur Übernahme der damit verbundenen Mehrkosten verpflichtet ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Nachtarbeit vor allem für die Arbeitgeber von Vorteil ist, so dass die Übernahme solcher zusätzlicher Kosten durch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht dem allgemeinen Rechtsempfinden entsprechen würde. In Bezug auf Buchstabe b können sich die Arbeitgeber beispielsweise nicht damit begnügen, auf Kosten der Arbeitnehmerschaft einen Taxiservice für den Heimweg zu organisieren. Der Arbeitgeber ist zwar befugt, von diesen einen Beitrag an die Kosten für die Massnahmen, die wegen der Nachtarbeit ergriffen werden, zu verlangen. Folgender Schlüssel sollte als Richtlinie für die Aufteilung der Kosten zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite angewendet werden: Die Weg- und Verpfle-

gungskosten für Nachtarbeit sollten für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht höher ausfallen als diejenigen für die Arbeit, die sie während des Tages ausführen.

#### Buchstabe a:

Unter diesem Buchstaben werden die Fälle geregelt, in denen zwar öffentliche Verkehrsmittel vorhanden sind, die Sicherheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aber trotzdem nicht garantiert ist. So kann z.B. der Weg vom Arbeitsort zu den öffentlichen Verkehrsmitteln und von da zum Wohnort unsicher sein oder die Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel an sich kann Gefahren mit sich bringen.

#### Buchstabe b:

Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin keine öffentliche Transportmöglichkeit zum Arbeitsort und wieder nach Hause, so wird der Arbeitgeber eine Alternative anbieten müssen: Minibus des Betriebs, Organisation eines Transportdienstes unter der Arbeitnehmerschaft mit und ohne Auto oder einen Taxidienst. Selbstverständlich müssen auch diese Transportmöglichkeiten die Sicherheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen garantieren.

**Buchstabe c:**

Aus medizinischer Sicht ist es besonders wichtig, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nachts arbeiten, eine warme und damit leichter verdauliche Mahlzeit einnehmen können. Da die Restaurants, Kantinen usw. nachts geschlossen sind, ist es schwierig, sich in den Nachtstunden zu verköstigen. Der Arbeitgeber muss diesem Umstand Rechnung tragen, indem er darauf achtet, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen warme Mahlzeiten erhalten: Diese können von der betriebseigenen Kantine vorbereitet und dann aufgewärmt werden, oder die notwendige Infrastruktur zum Erwärmen von Mahlzeiten wird zur Verfügung gestellt (z.B. Mikrowellenofen im Pausenraum).

**Buchstabe d:**

Die Unterstützung durch die Arbeitgeber kann auf zwei Arten erfolgen: Einerseits müssen sie bei der Erstellung der Stundenpläne im Rahmen des Möglichen auf die Familienpflichten im Sinne von Artikel 36 ArG Rücksicht nehmen (damit ist die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren und die Betreuung von pflegebedürftigen Familienangehörigen gemeint, vgl. Kommentar Art. 36 ArG). Ist es andererseits nicht möglich, die Arbeitszeiten so zu organisieren, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihre erzieherischen oder familiären Pflichten selber wahrnehmen können, so hat der Arbeitgeber die Pflicht, sie bei der Organisation ihres Familienlebens zu unterstützen; beispielsweise indem er ihnen hilft, andere Lösungen zu finden oder ihnen eine finanzielle Unterstützung für das Hüten der Kinder anbietet.

Artikel 46

## Weitere Massnahmen

(Art. 17e ArG)

Der Arbeitgeber hat als weitere Massnahmen bei Nachtarbeit insbesondere:

- a. ein sicheres Transportmittel zur Verfügung zu stellen, wenn die persönliche Sicherheit eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin auf dem Weg zum und vom Arbeitsplatz gefährdet sein könnte;
- b. Transportmöglichkeiten beim Fehlen öffentlicher Verkehrsmittel bereitzustellen;
- c. Kochgelegenheiten für die Zubereitung warmer Mahlzeiten in einem geeigneten Raum bereitzustellen oder warme Mahlzeiten abzugeben;
- d. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Erziehungs- oder Betreuungspflichten nach Artikel 36 des Gesetzes zu unterstützen, damit sie diese Aufgaben selber oder durch Dritte wahrnehmen können.

### Allgemeines

Der vorliegende Artikel führt aus, welche Massnahmen der Arbeitgeber auf Grund von Artikel 17e ArG ergreifen muss. Mit diesen Massnahmen sollen die mit Nachtarbeit verbundenen Nachteile (begrenzt Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln, fehlende Verpflegungsmöglichkeiten usw.) berücksichtigt werden.

Aus der Pflicht des Arbeitgebers, diese Massnahmen vorzusehen, kann abgeleitet werden, dass der Arbeitgeber zur Übernahme der damit verbundenen Mehrkosten verpflichtet ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Nachtarbeit vor allem für die Arbeitgeber von Vorteil ist, so dass die Übernahme solcher zusätzlicher Kosten durch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht dem allgemeinen Rechtsempfinden entsprechen würde. In Bezug auf Buchstabe b können sich die Arbeitgeber beispielsweise nicht damit begnügen, auf Kosten der Arbeitnehmerschaft einen Taxiservice für den Heimweg zu organisieren. Der Arbeitgeber ist zwar befugt, von diesen einen Beitrag an die Kosten für die Massnahmen, die wegen der Nachtarbeit ergriffen werden, zu verlangen. Folgender Schlüssel sollte als Richtlinie für die Aufteilung der Kosten zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite angewendet werden: Die Weg- und Verpfle-

gungskosten für Nachtarbeit sollten für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht höher ausfallen als diejenigen für die Arbeit, die sie während des Tages ausführen.

#### **Buchstabe a:**

Unter diesem Buchstaben werden die Fälle geregelt, in denen zwar öffentliche Verkehrsmittel vorhanden sind, die Sicherheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aber trotzdem nicht garantiert ist. So kann z.B. der Weg vom Arbeitsort zu den öffentlichen Verkehrsmitteln und von da zum Wohnort unsicher sein oder die Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel an sich kann Gefahren mit sich bringen.

#### **Buchstabe b:**

Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin keine öffentliche Transportmöglichkeit zum Arbeitsort und wieder nach Hause, so wird der Arbeitgeber eine Alternative anbieten müssen: Minibus des Betriebs, Organisation eines Transportdienstes unter der Arbeitnehmerschaft mit und ohne Auto oder einen Taxidienst. Selbstverständlich müssen auch diese Transportmöglichkeiten die Sicherheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen garantieren.

**Buchstabe c:**

Aus medizinischer Sicht ist es besonders wichtig, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nachts arbeiten, eine warme und damit leichter verdauliche Mahlzeit einnehmen können. Da die Restaurants, Kantinen usw. nachts geschlossen sind, ist es schwierig, sich in den Nachtstunden zu verköstigen. Der Arbeitgeber muss diesem Umstand Rechnung tragen, indem er darauf achtet, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen warme Mahlzeiten erhalten: Diese können von der betriebseigenen Kantine vorbereitet und dann aufgewärmt werden, oder die notwendige Infrastruktur zum Erwärmen von Mahlzeiten wird zur Verfügung gestellt (z.B. Mikrowellenofen im Pausenraum).

**Buchstabe d:**

Die Unterstützung durch die Arbeitgeber kann auf zwei Arten erfolgen: Einerseits müssen sie bei der Erstellung der Stundenpläne im Rahmen des Möglichen auf die Familienpflichten im Sinne von Artikel 36 ArG Rücksicht nehmen (damit ist die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren und die Betreuung von pflegebedürftigen Familienangehörigen gemeint, vgl. Kommentar Art. 36 ArG). Ist es andererseits nicht möglich, die Arbeitszeiten so zu organisieren, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihre erzieherischen oder familiären Pflichten selber wahrnehmen können, so hat der Arbeitgeber die Pflicht, sie bei der Organisation ihres Familienlebens zu unterstützen; beispielsweise indem er ihnen hilft, andere Lösungen zu finden oder ihnen eine finanzielle Unterstützung für das Hüten der Kinder anbietet.

Artikel 60

## Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft

(Art. 35 und 35a ArG)

<sup>1</sup> Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über 9 Stunden hinaus.

<sup>2</sup> Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

- a. bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: mindestens 30 Minuten;
- b. bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: mindestens 60 Minuten;
- c. bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: mindestens 90 Minuten.

### Absatz 1

Die Zeit von Schwangerschaft und Mutterschaft stellt sowohl physisch wie auch psychisch für die Frau in aller Regel eine Sondersituation dar, die durch die Bedingungen am Arbeitsplatz positiv oder negativ mit beeinflusst werden kann. Schlechte Arbeitsbedingungen wirken sich über die Mutter auch auf das Kind aus und können sein Wohlbefinden und seine Gesundheit beeinträchtigen. Das trifft im besonderen Mass auf die Gestaltung der Arbeitsorganisation und die Strukturierung der Arbeitszeit zu.

Die tägliche Arbeit ist darum in jedem Fall auf die vereinbarte ordentliche Dauer zu beschränken. Unter der vereinbarten ordentlichen Dauer ist die vertragliche Abmachung zu verstehen; schwangere und stillende Frauen dürfen nicht über das vor der Schwangerschaft vereinbarte Mass hinaus beschäftigt werden. Der Gesetzgeber legt zudem eine Maximalbelastungsgrenze fest: Mehr als 9 Stunden pro Tag darf nicht gearbeitet werden. Ist eine höhere tägliche Arbeitszeit vereinbart worden, so ist diese auf 9 Stunden zu reduzieren. Es dürfen auch in Ausnahmesituationen keine Zusatzarbeiten verlangt werden, die über diese 9 Stunden hinausgehen.

### Absatz 2

Der Nutzen von Stillen und dessen Förderung sind weltweit anerkannt. Stillen hat einen wesentlichen Einfluss auf den Gesundheitszustand und die Entwicklung des Säuglings, aus ernährungstechnischen und immunologischen Gründen und weil es die Mutter-Kind-Beziehung fördert. Es ist überdies bekannt, dass im Falle verfrühter Umstellung auf Flaschennahrung später damit zu rechnen ist, dass erwerbstätige Mütter am Arbeitsplatz häufiger fehlen, weil die Kinder häufiger erkranken. Aus diesem Grunde müssen alle notwendigen Massnahmen getroffen werden, um den erwerbstätigen Frauen auch nach dem Mutterschaftsurlaub das Stillen zu ermöglichen. Die gesetzlichen Bestimmungen unterstützen diese Forderung: Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben (siehe Art. 35a ArG) und der Arbeitgeber muss, wenn im Betrieb gestillt wird, einen geeigneten Ort zur Verfügung stellen (siehe Art. 34 ArGV 3).

In Absatz 2 wird festgehalten, wie viel der zum Stillen benötigten Zeit mindestens als bezahlte Arbeitszeit angerechnet werden muss während des ersten Lebensjahres des Kindes. Dieser Grundsatz konkretisiert im schweizerischen Recht den Inhalt

des von der Schweiz ratifizierten IAO-Übereinkommens Nr. 183 über den Mutterschutz und insbesondere Artikel 10 des Übereinkommens, der bezahlte Stillzeiten für stillende Mütter vorsieht.

Gemäss Absatz 2 muss stillenden Müttern bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden 30 Minuten Stillzeit an die bezahlte Arbeitszeit angerechnet werden, bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden 60 Minuten und bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden 90 Minuten. Diese Zeiten können je nach den physiologischen Bedürfnissen des Kindes am Stück oder verteilt bezogen werden.

Es handelt sich bei diesen Bestimmungen nur um Mindestzeiten, die an die bezahlte Arbeitszeit anzurechnen sind. Sollte das Kind aus physiologischen Gründen längere Stillzeiten benötigen, darf die stillende Mutter der Arbeit auch länger fernbleiben (siehe auch Artikel 35a ArG). Die benötigte Zeit, die über die in den Buchstaben a, b und c festgelegten Minima hinausgeht, wird ohne an-

derslautende Abmachung zwischen dem Arbeitgeber und der betroffenen Arbeitnehmerin nicht als bezahlte Arbeitszeit angerechnet. Eine solche Abmachung kann auch eine Reduktion der täglichen Arbeitszeit vorsehen.

Die Arbeitnehmerin verfügt unabhängig davon, ob sie im Betrieb stillt oder den Arbeitsplatz zum Stillen verlässt, über dieselbe bezahlte Stillzeit. Verlässt sie den Arbeitsplatz zum Stillen, ist für den Weg keine Verlängerung der bezahlten Stillzeit vorgesehen. Anderslautende Abmachungen zwischen dem Arbeitgeber und der betroffenen Arbeitnehmerin sind jedoch möglich.

Die unter Buchstaben a, b und c vorgesehenen Stillzeiten dürfen nicht anderen gesetzlichen Ruhe- und Ausgleichsruhezeiten angerechnet werden, zudem dürfen sie nicht im Überzeitkonto als Negativsaldo geführt oder den Ferien belastet werden.

Diese Bestimmung gilt auch für Frauen, die ihre Milch abpumpen.



Artikel 61

## **Beschäftigungserleichterung**

(Art. 35 ArG)

<sup>1</sup> Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit sind schwangeren Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Stunde zusätzlich zu den Pausen nach Artikel 15 des Gesetzes eine Kurzpause von 10 Minuten zu gewähren.

<sup>2</sup> Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken.

### **Allgemeines**

Verschiedene Tätigkeiten werden ausschliesslich oder überwiegend im Stehen verrichtet. Typische Beispiele dafür sind etwa der Beruf der Verkäuferin, der Kellnerin, der Coiffeuse usw. Solche Tätigkeiten sind für schwangere Frauen sehr mühsam, unabhängig davon, ob die Frau sich viel bewegen (z.B. gehen) kann oder nicht. Mit dem Fortschreiten der Schwangerschaft nimmt die Haltungsbelastung der Frau zu, und es stellen sich bei aufrechter Körperhaltung Rückenbeschwerden und Zirkulationsbeschwerden in den Beinen (mit z.B. Krampfadern als Folgen) ein, die einen nachteiligen Einfluss auf den Schwangerschaftsverlauf haben können. Es muss daher unbedingt für eine Entlastung gesorgt werden.

### **Absatz 1**

Für stehend zu verrichtende Tätigkeiten sind während der Schwangerschaft zeitliche Entlastungen vorgesehen. Ab dem 4. Schwangerschaftsmonat ist dafür zu sorgen, dass die tägliche Ruhezeit mindestens 12 Stunden beträgt. Ausserdem stehen der betroffenen Frau alle 2 Stunden 10 Minuten zusätzliche Pausenzeit zu, und dies über den gesetzlich vorgeschriebenen Pausenanspruch hinaus (Art. 15 ArG).

Durch die üblichen freiwilligen Kurzpausen z.B. je am Vormittag und am Nachmittag wird diese Forderung insbesondere bei einer täglichen Arbeitszeit von ca. 8 Stunden bereits weitgehend erfüllt. Solche Zusatzpausen gelten als zu bezahlende Arbeitszeit.

### **Absatz 2**

Aus Gründen des Gesundheitsschutzes für Mutter und Kind während der Schwangerschaft sind stehend zu verrichtende Tätigkeiten ab dem 6. Schwangerschaftsmonat auf maximal 4 Stunden pro Tag einzuschränken. Diese 4 Stunden können auch unregelmässig auf die ganze Arbeitszeit verteilt werden. Den Frauen, die üblicherweise während der gesamten Arbeitszeit stehend tätig sind, muss für die über 4 Stunden hinausgehende Zeit eine andere gleichwertige Arbeit zugewiesen werden, bei der sie nicht stehen müssen. Kann eine geeignete Ersatzarbeit nicht angeboten werden, so haben die Arbeitnehmerinnen für die Ausfallzeit Anspruch auf 80 Prozent ihres Lohnes inkl. Naturallohn.

Artikel 62

## Gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft

(Art. 35 ArG)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber darf schwangere Frauen und stillende Mütter zu gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten nur beschäftigen, wenn aufgrund einer Risikobeurteilung feststeht, dass dabei keine konkrete gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt oder wenn eine solche durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann. Vorbehalten bleiben weitere Ausschlussgründe nach Absatz 4.

<sup>2</sup> Kann eine gefährliche gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind nur durch das Ergreifen geeigneter Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden, ist deren Wirksamkeit periodisch, mindestens vierteljährlich zu überprüfen. Stellt sich dabei heraus, dass das Schutzziel nicht erreicht wird, ist nach Artikel 64 Absatz 3 beziehungsweise nach Artikel 65 zu verfahren.

<sup>3</sup> Als gefährliche und beschwerliche Arbeiten für schwangere Frauen und stillende Mütter gelten alle Arbeiten, die sich erfahrungsgemäss nachteilig auf die Gesundheit dieser Frauen und ihrer Kinder auswirken. Dazu gehören namentlich:

- a. das Bewegen schwerer Lasten von Hand;
- b. Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen;
- c. Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind;
- d. Arbeiten bei Überdruck, z.B. in Druckkammern, beim Tauchen usw.;
- e. Arbeiten bei Kälte oder Hitze oder bei Nässe;
- f. Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen oder Lärm;
- g. Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen;
- h. Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die erfahrungsgemäss zu einer starken Belastung führen.

<sup>4</sup> Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF legt in einer Verordnung fest, wie die in Absatz 3 aufgeführten gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten zu beurteilen sind. Überdies definiertes Stoffe, Mikroorganismen und Arbeiten, die auf Grund der Erfahrung und dem Stand der Wissenschaft mit einem besonderen hohen Gefahrenpotential für Mutter und Kind verbunden sind und die bei jeder Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern verboten sind.

### Allgemeines

Der Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmerin und ihr Kind am Arbeitsplatz liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers; er kann diese nicht an Dritte oder an die Arbeitnehmerin abgeben. Die Arbeitnehmerin trägt aber Mitverantwortung, nachdem sie über die gefährlichen oder beschwerlichen Arbeitsbedingungen informiert und vom Arbeitgeber zur Mitwirkung aufgefordert worden ist (Art. 6 ArG, Art. 48 ArG). Dritte müs-

sen als Fachpersonen dort beigezogen werden, wo der Arbeitgeber selber nicht in der Lage ist, die Gefahren für Mutter und Kind schlüssig zu beurteilen.

### Absatz 1

Der Arbeitgeber hat für gefährliche und beschwerliche Arbeiten eine Risikobeurteilung vorzunehmen. Er muss Gewissheit darüber erlangen,

dass sich eine Beschäftigung von Frauen während der Schwangerschaft oder der Stillzeit weder für die Frau noch für das Kind nachteilig auswirken kann. Allenfalls sind geeignete Schutzmassnahmen zu treffen, welche eine Gefährdung ausschliessen. Kann an einem Arbeitsplatz die Gefährdung während der Schwangerschaft und der Stillzeit nicht ausgeschlossen werden, so dürfen schwangere und stillende Frauen dort nicht beschäftigt werden.

Die Risikobeurteilung soll nicht erst zum Zeitpunkt einer bestehenden Schwangerschaft erfolgen, sondern bereits im Hinblick auf eine mögliche Schwangerschaft der Arbeitnehmerinnen. Es müssen angemessene Schutzmassnahmen ergriffen werden; dies namentlich auf Grund der Tatsache, dass in der Frühschwangerschaft, also bis zur 6. Schwangerschaftswoche, die Gefahr von Missbildungen am grössten ist.

## Absatz 2

Müssen spezielle Schutzmassnahmen getroffen werden, so ist deren Wirksamkeit gemäss der Verordnung über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Mutterschutzverordnung) des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung durch eine ärztliche Untersuchung der Arbeitnehmerin mindestens vierteljährlich zu überprüfen. Zeigt sich, dass durch die getroffenen Massnahmen das Schutzziel nicht erreicht wird, muss die Arbeitnehmerin an einen gleichwertigen Arbeitsplatz versetzt werden, wo sie keinem Risiko ausgesetzt ist. Wenn das nicht möglich ist, darf sie nicht weiter beschäftigt werden.

## Absatz 3

Die Liste listet Arbeiten auf, die für schwangere und stillende Frauen als gefährlich und beschwerlich gelten, weil sie sich nachteilig auf die Gesundheit dieser Frauen und ihrer Kinder auswirken. Die

Liste gilt als Orientierungsmassstab für die Risikobeurteilung:

### **Buchstabe a:**

#### **das Bewegen schwerer Lasten von Hand;**

Beim Bewegen schwerer Lasten ist die Beanspruchung der Bauchmuskulatur und des Stütz- und Halteapparates, insbesondere des Rückens, kritisch hoch.

### **Buchstabe b:**

#### **Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen;**

Grundsätzlich bestehen die gleichen Gefahren wie unter Buchstabe a. Zusätzlich ist beim langen Stehen die Blutzirkulation gefährdet.

### **Buchstabe c:**

#### **Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind;**

Zu erwarten sind ungünstige Auswirkungen wie unter Buchstaben a und b. Zusätzlich besteht eine Gefährdung der Schwangerschaft infolge direkter Einwirkung auf die Gebärmutter.

### **Buchstabe d:**

#### **Arbeiten bei Überdruck, z.B. in Druckkammern, beim Tauchen usw.;**

Arbeiten, bei denen erhebliche Druckänderungen auftreten, sind für Schwangere und insbesondere für das Kind gefährlich (Abortgefahr).

### **Buchstabe e:**

#### **Arbeiten bei Kälte oder Hitze oder bei Nässe;**

Arbeiten unter extremen klimatischen Verhältnissen stellen eine hohe Belastung des Kreislaufs dar. Schädigungen bei Mutter und Kind sind nicht ausgeschlossen.

### **Buchstabe f:**

#### **Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen oder Lärm;**

Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen oder Lärm können für Mutter und Kind in jeder Hinsicht gefährlich sein (Gefahr von Missbildungen). Deshalb sind solche Arbeiten zu unterlassen.

## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

5. Kapitel: Sonderschutz von Frauen

2. Abschnitt: Gesundheitsschutz bei Mutterschaft

Art. 62 Gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft

ArGV 1

Art. 62

### **Buchstabe g:**

#### **Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen;**

Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen sind für Mutter und Kind in mancher Hinsicht gefährlich (Gefahr von Missbildungen). Deshalb sind solche Arbeiten zu unterlassen.

### **Buchstabe h:**

#### **Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die erfahrungsgemäss zu einer starken Belastung führen;**

Psychisch und physisch anstrengende Arbeiten (z.B. längere Arbeitszeiten, verkürzte Ruhezeiten usw.) ohne regelmässige Erholungsphasen können sich auf das Wohlbefinden von Mutter und

Kind ungünstig auswirken. Deshalb sind schwangere und stillende Frauen von solchen Arbeiten zu befreien.

### **Absatz 4**

In der Verordnung über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Mutterschutzverordnung) des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung werden die gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten gemäss Absatz 3 genauer beschrieben und beurteilt.

Die Mutterschutzverordnung findet sich im Anhang dieser Wegleitung.

Artikel 63

## Risikobeurteilung und Unterrichtung

(Art. 35 und 48 ArG)

- <sup>1</sup> Ein Betrieb mit gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten für Mutter und Kind nach Artikel 62 hat die Risikobeurteilung durch eine fachlich kompetente Person nach den Grundsätzen der Artikel 11a ff. der Verordnung vom 19. Dezember 1983<sup>1</sup> über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten und den spezifischen Vorschriften über den Beizug von fachlich kompetenten Personen bei Mutterschaft vorzunehmen.
- <sup>2</sup> Die Risikobeurteilung erfolgt erstmals vor Beginn der Beschäftigung von Frauen in einem Betrieb oder Betriebsteil nach Artikel 62 und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen.
- <sup>3</sup> Das Ergebnis der Risikobeurteilung ist schriftlich festzuhalten, ebenso die vom Spezialisten der Arbeitssicherheit vorgeschlagenen Schutzmassnahmen. Bei der Risikobeurteilung sind zu beachten:
- die Vorschriften nach Artikel 62 Absatz 4;
  - die Vorschriften der Verordnung 3 vom 18. August 1993<sup>2</sup> zum Arbeitsgesetz; und
  - die Verordnung vom 19. Dezember 1983 über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten.
- <sup>4</sup> Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Frauen mit beschwerlichen und gefährlichen Arbeiten über die mit der Schwangerschaft und der Mutterschaft in Zusammenhang stehenden Gefahren und Massnahmen rechtzeitig, umfassend und angemessen informiert sowie angeleitet werden.

### Absatz 1

Die Risikobeurteilung in Betrieben nach Artikel 62 ArGV 1 hat durch fachlich kompetente Personen nach Artikel 11a ff. der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten zu erfolgen. Diese Arbeitsmediziner, Arbeitshygieniker und Sicherheitsingenieure müssen über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen verfügen zur Durchführung einer Risikobeurteilung nach Artikel 4 und 5 der Verordnung vom 25. November 1996 über die Eignung der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit. Die fachlich kompetente Person sorgt dafür, dass bei der Risikobeurteilung alle Fachbereiche kompetent abgedeckt werden. Das bedeutet, dass sich z.B. ein Arbeitshygieniker für Fragen der Arbeitsmedizin an einen Arbeitsmediziner oder eine Arbeitsmedizinerin wenden muss.

Dem Betrieb bzw. dem Arbeitgeber stehen zwei Wege offen: Er kann eine Risikobeurteilung spezifisch für seinen Betrieb vornehmen lassen, oder

er kann die Risikobeurteilung der entsprechenden Branche übernehmen. Diese Branchenlösung hat den Vorteil, dass die Risikobeurteilung für den einzelnen Betrieb weniger aufwendig und kostengünstiger ist. Auf der anderen Seite hat sie den Nachteil, dass allfällige Risiken, die sich nur im eigenen Betrieb zeigen, nicht erfasst werden. Stellt der Arbeitgeber Lücken im Risikodispositiv der Branchenlösung fest, müssen die betriebspezifischen Risiken nachbeurteilt werden.

### Absatz 2

Beschäftigt ein Betrieb Frauen im gebärfähigen Alter, ist eine Risikobeurteilung für die Mutterschaft möglichst rasch vorzunehmen, um konkreten Gefahren für Mutter und Kind frühzeitig vorbeugen zu können.

<sup>1</sup> SR 832.30  
<sup>2</sup> SR 822.113

Für etliche Branchen bzw. Tätigkeiten wird das Verfahren recht einfach sein, weil im Betrieb keine gefährlichen oder beschwerliche Arbeiten nach Artikel 62 ArGV 1 ausgeführt werden. Dann genügt es, die betroffenen Frauen entsprechend zu informieren und die von einer fachkompetenten Person festgestellten Sachverhalte aufzuzeichnen. Diese Feststellung darf aber nicht zu falschen Schlüssen führen, denn die übrigen Schutzbestimmungen für die Zeit der Mutterschaft sind selbstverständlich zu beachten und die Situation bezüglich gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten ist ständig zu überwachen. Sollten sich die Arbeitsbedingungen wesentlich ändern, ist erneut das Risiko zu beurteilen. Hat dagegen die Risikobeurteilung ein Gefahrenpotential nach Artikel 62 ArGV 1 ausgemacht, müssen die entsprechenden Schutzmassnahmen getroffen werden.

### **Absatz 3**

Das Ergebnis der Risikobeurteilung muss schriftlich festgehalten werden. Das gilt auch für die vorgeschlagenen Schutzmassnahmen. Diese Unterlagen sind sicher aufzubewahren und der Aufsichtsbehörde auf Verlangen zu zeigen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. deren Vertretung im Betrieb haben das Anrecht, diese Unterlagen im Rahmen der Mitwirkung einzusehen (vgl. Abs. 4).

Für die Risikobeurteilung sind die Vorschriften nach Artikel 62 Absatz 4 ArGV 1 bzw. der Verordnung über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft, der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz sowie der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten massgebend. Risikobeurteilung und Massnahmenpläne müssen jederzeit auf dem neusten Stand gehalten (Art. 6 ArG) und überprüft werden können.

### **Absatz 4**

Der Arbeitgeber hat Frauen bei der Arbeitsaufnahme vollumfänglich über vorhandene Gefahren und Risiken bezüglich Schwangerschaft und Mutterschaft zu informieren. Er hat dies in einer Weise zu tun, dass die betroffenen Frauen die Risiken abschätzen und die notwendigen Massnahmen verstehen können. Er leitet sie an, wie sie den Gefahren begegnen können und welche Schutzmassnahmen notwendig sind. Er kontrolliert die Anwendung der verlangten Schutzmassnahmen und setzt sie durch. In ihrem eigenen Interesse unterstützen die betroffenen Frauen den Arbeitgeber bei der Umsetzung der Schutzmassnahmen (Art. 6 Abs. 3 ArG).

Artikel 64

## **Arbeitsbefreiung und Versetzung**

(Art. 35 und 35a ArG)

- <sup>1</sup> Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind.
- <sup>2</sup> Frauen, die gemäss ärztlichem Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu Arbeiten herangezogen werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.
- <sup>3</sup> Der Arbeitgeber hat eine schwangere Frau oder eine stillende Mutter an einen für sie ungefährlichen und gleichwertigen Arbeitsplatz zu versetzen, wenn:
  - a. die Risikobeurteilung eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit von Mutter oder Kind ergibt, und keine geeignete Schutzmassnahme getroffen werden kann; oder
  - b. feststeht, dass die betroffene Frau Umgang hat mit Stoffen, Mikroorganismen oder Arbeiten ausführt, die mit einem hohen Gefahrenpotential nach Artikel 62 Absatz 4 verbunden sind.

### **Allgemeines**

Welche Arbeit objektiv für eine schwangere oder stillende Frau als beschwerlich oder gefährlich gilt, wird in Artikel 62 Absatz 3 Buchstaben a bis h ArGV 1 umschrieben. Es kann aber auch Arbeiten geben, die die Frau subjektiv auf Grund ihres augenblicklichen physischen oder psychischen Zustands als beschwerlich empfindet. Die Unterscheidung ist insofern bedeutsam, als bei den objektiven Kriterien der Arbeitgeber Lohnzahlung im Umfang von 80 % schuldet (Art. 35 ArG), falls eine Versetzung zu einer gleichwertigen Arbeit nicht möglich ist. Wird dagegen die ausgeübte Tätigkeit subjektiv als beschwerlich empfunden, erfolgt keine Lohnzahlung nach Artikel 35 Absatz 3 ArG. Eine Lohnzahlung richtet sich dann nach den vertragsrechtlichen Abmachungen oder nach öffentlich-rechtlichem Anstellungsrecht, soweit überhaupt ein Anspruch besteht (Art. 324a OR).

### **Absatz 1**

Eine schwangere oder stillende Frau kann eine Versetzung zu einer Arbeit verlangen, die nicht beschwerlich oder gefährlich ist. Hat die betrof-

fene Frau objektiv beschwerliche Arbeiten ausgeübt, die sie z.B. gestützt auf die Risikobeurteilung wegen Ungefährlichkeit oder mit Schutzmassnahmen ausführen durfte, und ist eine Versetzung nicht möglich, wird die Lohnzahlung nach Artikel 35 Absatz 3 ArG nicht automatisch ausgelöst (zur Lohnfrage vgl. Art.65 ArGV 1).

### **Absatz 2**

Ähnlich liegt die Situation bei verringerter Leistungsfähigkeit der Mutter in den ersten Monaten nach der Geburt. Die eingeschränkte Leistungsfähigkeit ist mit einem ärztlichen Zeugnis zu belegen. Aus diesem Zeugnis soll ersichtlich sein, zu welchen Arten von Arbeiten die junge Mutter in der Lage ist und zu welchen nicht. Nach Möglichkeit sind geeignete Ersatzarbeiten anzubieten (zur Lohnfrage vgl. Art. 65 ArGV 1).

### **Absatz 3**

Der Arbeitgeber ist unter den in diesem Absatz erwähnten Bedingungen verpflichtet, die schwangere oder stillende Frau zu einer gleichwertigen

**Art. 64**

**ArGV 1**

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

5. Kapitel: Sonderschutz von Frauen  
3. Abschnitt: Beschäftigungseinschränkungen und -verbote  
Art. 64 Arbeitsbefreiung und Versetzung

und ungefährlichen bzw. nicht beschwerlichen Arbeit zu versetzen (zur Gleichwertigkeit vgl. Kommentar Art. 35b Abs.1 ArG). Zur Lohnfrage vgl. Artikel 65 ArGV 1.



## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

5. Kapitel: Sonderschutz von Frauen  
3. Abschnitt: Beschäftigungseinschränkungen und -verbote  
Art. 65 Verbotene Arbeiten während der Mutterschaft

ArGV 1

Art. 65

Artikel 65

# Verbotene Arbeiten während der Mutterschaft

(Art. 35 ArG)

Ist eine Versetzung nach Artikel 64 Absatz 3 nicht möglich, darf die betroffene Frau im von der Gefahr betroffenen Betrieb oder Betriebsteil nicht mehr beschäftigt werden.

Ist auf Grund der betrieblichen Organisation oder des Personalbestands eine Versetzung der schwangeren oder stillenden Frau an einen für sie ungefährlichen und gleichwertigen Arbeitsplatz nicht möglich, dann darf diese Frau im von der Gefahr betroffenen Betrieb oder Betriebsteil nicht mehr beschäftigt werden. Sie hat dann Anspruch auf Lohn nach Artikel 35 Absatz 3 ArG.

Verfügt ein Betrieb über mehrere Betriebsteile, dann ist zu prüfen, ob eine Versetzung der schwangeren oder stillenden Frau in einen Betriebsteil möglich ist, in dem keine Gefahr für diese besteht und ihr eine gleichwertige Arbeit angeboten werden kann. Sollte auch das nicht möglich sein, dann darf diese Frau nach Hause und ihr ist der Lohn nach Artikel 35 Absatz 3 ArG zu bezahlen, bis sie wieder arbeitsfähig ist und keine Gefährdung mehr für sie und ihr Kind besteht.

In Bezug auf die in Artikel 64 ArGV 1 beschriebenen Tatbestände sieht die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers folgendermassen aus:

## Artikel 64

### Absatz 1 ArGV 1

Eine schwangere Frau oder stillende Mutter übt eine beschwerliche oder gefährliche Tätigkeit aus, obschon die Risikobeurteilung keine Gefährdung ergeben hat oder die Arbeit wegen einer getroffenen Schutzmassnahme weiter geleistet werden kann. Wird nun die Arbeit für die betroffene

Frau trotzdem beschwerlich oder gefährlich, und ist eine Versetzung zu einer gleichwertigen Arbeit nicht möglich, dann muss der untersuchende Arzt oder die untersuchende Ärztin in einem Zeugnis bescheinigen, dass der Gesundheitszustand der betroffenen Frau eine Beschäftigung mit der beschwerlichen Arbeit vorübergehend oder dauernd nicht zulässt. In diesem Fall ist Lohn geschuldet, es sei denn, der Arbeitgeber könne eine ungefährliche oder verträgliche Arbeit anbieten.

## Artikel 64

### Absatz 2 ArGV 1

Liegt eine verringerte Leistungsfähigkeit der stillenden Mutter in den ersten Monaten nach der Geburt vor und kann keine geeignete Ersatzarbeit angeboten werden, beurteilt sich der Lohnanspruch der betroffene Frau nach den bei Artikel 64 ArGV 1 unter «Allgemeines» aufgeführten Kriterien.

## Artikel 64

### Absatz 3 ArGV 1

Kann im Fall von Absatz 3 Buchstaben a und b keine gleichwertige und ungefährliche Ersatzarbeit angeboten werden, so muss die Frau vom sie gefährdenden Betriebsteil ferngehalten werden. Sie hat in diesem Fall Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes nach Artikel 35 Absatz 3 ArG.

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

5. Kapitel: Sonderschutz von Frauen  
3. Abschnitt: Beschäftigungseinschränkungen und -verbote  
Art. 66 Untertagarbeiten in Bergwerken

**ArGV 1****Art. 66**

Artikel 66

## Untertagarbeiten in Bergwerken

(Art. 36a ArG)

Frauen dürfen nicht zu Untertagarbeiten in Bergwerken herangezogen werden, ausser für:

- a. wissenschaftliche Tätigkeiten;
- b. Dienstleistungen der ersten Hilfe und der medizinischen Erstversorgung;
- c. kurzfristige Tätigkeiten im Rahmen einer geregelten Berufsausbildung; oder
- d. kurzfristige Tätigkeiten nicht handwerklicher Art.

### Allgemeines

Da die Schweiz das Übereinkommen Nr. 45 der IAO (Übereinkommen vom 21. Juni 1935 über die Beschäftigung von Frauen bei Untertagarbeiten in Bergwerken jeder Art) ratifiziert hat, dürfen Frauen in Bergwerken nur für die in den Buchstaben a, b, c und d aufgezählten Tätigkeiten beschäftigt werden.

### Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

1. Abschnitt: Betriebsordnung

Art. 67 Vereinbarte oder erlassene Betriebsordnung

ArGV 1

Art. 67

Artikel 67

## Vereinbarte oder erlassene Betriebsordnung

(Art. 37 ArG)

<sup>1</sup> Als frei gewählt gilt die Arbeitnehmervertretung, wenn die Wahl nach den Grundsätzen der Artikel 5–7 des Mitwirkungsgesetzes vom 17. Dezember 1993 erfolgt ist.

<sup>2</sup> Wird die Betriebsordnung vom Arbeitgeber erlassen, so ist der Entwurf im Betrieb gut sichtbar anzuschlagen oder den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auszuhändigen. Innert vier Wochen können die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen schriftlich dazu Stellung nehmen oder sie sind vom Arbeitgeber mündlich anzuhören.

### Absatz 1

Die Wahl einer Arbeitnehmervertretung verläuft nach den Artikeln 5 bis 7 des Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz, SR 822.14) wie folgt: Wenn ein Fünftel der Belegschaft (oder 100 Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten) sich für eine Arbeitnehmervertretung ausspricht, ist mit einer geheimen Abstimmung darüber zu befinden. Befürwortet die Mehrheit der Stimmen eine Arbeitnehmervertretung, so organisieren Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam eine allgemeine und freie Wahl von 3 oder mehr Personen, je nach Grösse und Struktur des Be-

triebs. Auf Verlangen eines Fünftels der Beschäftigten ist diese Wahl geheim durchzuführen.

### Absatz 2

Der Arbeitgeber kann nach Artikel 38 ArG die Betriebsordnung allein erlassen, wenn diese lediglich Vorschriften über den Gesundheitsschutz und die Unfallverhütung, die Ordnung im Betrieb und das Verhalten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb enthält. Auch in diesem Fall steht diesen oder der Arbeitnehmervertretung, die nach Absatz 1 des vorliegenden Artikels gewählt worden ist, ein Mitspracherecht zu (vgl. Kommentar Art. 37 und 38 ArG).

### Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer  
1. Abschnitt: Betriebsordnung  
Art. 68 Bekanntmachung der Betriebsordnung

ArGV 1

Art. 68

Artikel 68

## Bekanntmachung der Betriebsordnung

(Art. 39 ArG)

<sup>1</sup> Die Betriebsordnung ist im Betrieb gut sichtbar anzuschlagen oder den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen auszuhändigen.

<sup>2</sup> Die Betriebsordnung ist der kantonalen Behörde zuzustellen.

### Allgemeines

Die Betriebsordnung muss jedem Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin eines Betriebs im jeweils aktuellen Stand bekannt sein.

### Absatz 1

Für die Bekanntmachung der Betriebsordnung bieten sich zwei Möglichkeiten an:

1. Die Betriebsordnung wird an einem Anschlagbrett sichtbar gemacht, damit sie von allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eingesehen werden kann.
2. Ein Betriebshandbuch wird allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen abgegeben. Es enthält alle allgemein oder speziell geltenden Reglemente und Vereinbarungen. In diesem Fall ist

es möglich, die Betriebsordnung als Bestandteil dieses Handbuchs abzugeben. Selbstverständlich ist es auch erlaubt, die Betriebsordnung als isoliertes Dokument individuell jedem Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin auszuhändigen.

In allen Fällen ist es wichtig, dass die Betriebsordnung immer in der aktuellen Fassung allen zugänglich ist und dass sie bei Änderungen (nach erfolgter Konsultation der Arbeitnehmerseite) sofort an alle Betriebsangehörigen verteilt wird.

### Absatz 2

Der Betrieb hat die Betriebsordnung dem kantonalen Durchführungsorgan des Arbeitsgesetzes zu übermitteln.

### Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer  
2. Abschnitt: Weitere Pflichten gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen  
Art. 69 Bekanntgabe der Arbeitszeiten und der Schutzvorschriften

ArGV 1

Art. 69

Artikel 69

## Bekanntgabe der Arbeitszeiten und der Schutzvorschriften

(Art. 47 Abs. 1 ArG)

<sup>1</sup> Bei der Planung für die im Betrieb massgeblichen Arbeitszeiten, wie Rahmeneinsatzzeiten, Pikettendienst, Einsatzpläne, bewilligte Stundenpläne, und deren Änderungen sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beizuziehen. Über den Zeitpunkt der konkreten Einführung der massgeblichen Arbeitszeiten sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen möglichst frühzeitig zu informieren, in der Regel zwei Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten.

<sup>2</sup> Besondere Schutzvorschriften nach Artikel 47 Absatz 1 Buchstabe b des Gesetzes sind die Vorschriften des Gesetzes und dieser Verordnung über den Jugendschutz, die Mutterschaft und die zu gewährenden Ausgleichsruhezeiten für geleistete Nachtarbeit.

### Absatz 1

Die Mitwirkung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bezieht sich auch auf die Festlegung der Arbeitszeiten und Stundenpläne (Art. 48 ArG). Besonders bei speziellen Stundenplänen, wie jenen, die einer Bewilligung bedürfen (Nacht, Sonntag, ununterbrochener Betrieb), und bei Pikettdienst ist dieses Prinzip anzuwenden. Es handelt sich nicht nur darum, die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über die einzuhaltenden Stundenpläne zu informieren, sondern bei deren Festlegung auch ihre Meinung zu berücksichtigen. Diese Mitwirkung erfolgt während der Arbeitszeit. Sie kommt bei der Erarbeitung der Stundenpläne zum Tragen, und zwar vor der zweiwöchigen Frist, die zwischen der Information über die neuen Stundenpläne und deren Einführung vorgesehen ist. Die gesetzlichen Vorschriften müssen aber auf jeden Fall eingehalten werden. Die Mitwirkung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erlaubt also nicht, im gegenseitigen Einverständnis von gesetzlichen Forderungen abzuweichen. Die Frist von 2 Wochen soll den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ermöglichen, ihre Zeit in Abhängigkeit von Familie, Arbeit und Freizeit zu planen. Diese Frist darf ohne zwingenden Grund nicht verkürzt werden. Je früher die Information

erfolgt, desto besser. In dringenden Fällen kann Überzeitarbeit kurzfristig angekündigt werden (vgl. dazu die Art. 12 ArG, 25 und 26 ArGV 1 betreffend die Anforderungen, die an Überzeit geknüpft sind).

Muss aus zwingenden Gründen der Stundenplan kurzfristig geändert werden, ist eine rasche, direkte und vollständige Information der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unabdingbar.

### Absatz 2

Dieser Absatz präzisiert, über welche besonderen Schutzvorschriften der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu informieren hat. Es sind dies insbesondere jene, die aus folgenden Artikeln hervorgehen:

- Artikel 29 bis 32 ArG und das darauf abgestützte Verordnungsrecht (Arbeits- und Ruhezeiten für jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen)
- Artikel 35, 35a und 35b ArG, Artikel 60 bis 66 ArGV 1 (Schutz der schwangeren und stillenden Frauen)
- Artikel 17b ArG, Artikel 31 und 32 ArGV 1 (Zeitzuschlag im Fall von Nachtarbeit).

### Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer  
2. Abschnitt: Weitere Pflichten gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen  
Art. 70 Information und Anleitung der Arbeitnehmer

ArGV 1

Art. 70

Artikel 70

## Information und Anleitung der Arbeitnehmer

(Art. 48 ArG)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass alle in seinem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eines andern Betriebes, ausreichend und angemessen informiert und angeleitet werden über die Organisation der Arbeitszeit, die Gestaltung der Stundenpläne und die bei Nachtarbeit vorgesehenen Massnahmen im Sinne von Artikel 17e des Gesetzes. Diese Anleitung hat im Zeitpunkt des Stellenantritts und bei jeder Änderung der Arbeitsbedingungen zu erfolgen und ist nötigenfalls zu wiederholen.

<sup>2</sup> Die Information und die Anleitung müssen während der Arbeitszeit erfolgen und dürfen nicht zu Lasten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gehen.

### Absatz 1

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin über die Organisation der Arbeitszeit und die Gestaltung der Stundenpläne im Betrieb Bescheid weiss. Wird Nachtarbeit geleistet, so hat die Information auch die begleitenden Massnahmen gemäss Artikel 17e ArG zu umfassen, die vom Arbeitgeber allenfalls getroffen wurden. Es kann sich dabei unter anderem um Folgendes handeln: die Sicherheit des Arbeitsweges, die Organisation des Transportes, die Ruhegelegenheiten, die Verpflegungsmöglichkeiten sowie die Kinderbetreuung.

Die Orientierung hat im Rahmen der systematischen Einführung von neuem Personal zu erfolgen. Besondere Beachtung ist der Instruktion von fremdsprachigen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu schenken. Die Informationspflicht gilt auch für temporär angestelltes Personal sowie für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von Drittfirmen, die vorübergehend oder auch für längere Zeit im Betrieb arbeiten.

Beim Wechsel des Arbeitsplatzes oder bei der Einführung neuer Arbeitszeitsysteme ist gegebenenfalls entsprechend nachträglich zu informieren.

### Absatz 2

Die Einführung und Anleitung neuer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wie auch spätere Nach- und Zusatzinformationen sind Bestandteil der Arbeitstätigkeit und haben bei vollem Lohn und innerhalb der üblichen Arbeitszeit zu erfolgen. Es dürfen dafür also nicht Freizeit oder Pausen beansprucht werden. Es ist auch nicht zulässig, die für die Unterweisung benötigte Zeit vor- oder nachholen zu lassen; ein Lohnabzug ist ebenso wenig erlaubt.

Die ArGV 3 und die VUV enthalten ebenfalls eine Bestimmung über die Anleitung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Inhaltlich geht es dabei um die Gesundheitsvorsorge (Art. 6 ArGV 3) und die Unfallverhütung (Art. 6 VUV).

### Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer  
2. Abschnitt: Weitere Pflichten gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen  
Art. 71 Beizug der Arbeitnehmer

ArGV 1

Art. 71

Artikel 71

## Beizug der Arbeitnehmer

(Art. 48 und 6 Abs. 3 ArG)

- <sup>1</sup> Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder ihre Vertretung im Betrieb sind vorgängig über Besuche der Vollzugsbehörde zu informieren und auf ihren Wunsch in geeigneter Form zu deren Abklärungen und Betriebsbesuchen beizuziehen. Bei unangemeldeten Betriebsbesuchen sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ebenfalls beizuziehen.
- <sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen oder deren Vertretung im Betrieb von Anordnungen der Vollzugsbehörde Kenntnis zu geben.

### Vorbemerkung

Die Arbeitnehmerschaft hat einen kollektiven Anspruch, bei Betriebsbesuchen sowie Anordnungen und Abklärungen der Vollzugsbehörde beigezogen zu werden. Im Gegensatz dazu betrifft Artikel 70 ArGV 1 die arbeitsplatzbezogene Information und Anleitung der einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Artikel 71 ArGV 1 ist ein Anwendungsfall des Bundesgesetzes vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz, SR 822.14).

### Absatz 1

Bei Inspektionen der zuständigen Behörden sowie bei Abklärungen, die auf Anweisung der Behörden vorgenommen werden, haben die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen das Recht, beigezogen und umfassend orientiert zu werden. Besteht in einem Betrieb eine Arbeitnehmervertretung, so steht dieses Mitwirkungsrecht der Vertretung selbst zu.

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über angemeldete Betriebsbesuche der Vollzugsbehörde im Voraus zu informieren. Nur so kann sichergestellt werden, dass sie ihr Recht wahrnehmen können, an Abklärungen und Betriebsbesuchen der Behörden teilzunehmen. Wenn die Inspektion von der Behörde angekündigt wird, so hat der Arbeitgeber die Arbeitneh-

mer und Arbeitnehmerinnen bzw. die Arbeitnehmervertretung frühzeitig über den Zeitpunkt und – sofern bekannt – über den Gegenstand zu informieren. Bei unangemeldeten Inspektionen sollte in Betrieben mit Arbeitnehmervertretung zumindest ein Mitglied der Vertretung umgehend darüber orientiert werden.

In Betrieben mit Arbeitnehmervertretung ist es angezeigt, dass ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung die Möglichkeit hat, die behördliche Inspektion zu begleiten. Besteht keine Arbeitnehmervertretung, so ist den interessierten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit zu geben, bei der Inspektion ihres näheren Arbeitsumfeldes anwesend zu sein. In jedem Fall müssen sie die Möglichkeit haben, den Behördendelegationen ihre Wünsche und Anliegen hinsichtlich der in Artikel 70 ArGV 1 genannten Bereiche (Organisation der Arbeitszeit, Stundenpläne, Massnahmen bei Nachtarbeit) bekannt zu geben. Es steht ihnen im Übrigen auch frei, sich jederzeit auch ausserhalb von Betriebsinspektionen an die zuständige Behörde zu wenden.

### Absatz 2

Werden von den Behörden Massnahmen angeordnet, so hat der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bzw. deren Vertretung umfassend über diese Anordnungen zu orientieren.

### Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer  
3. Abschnitt: Pflichten gegenüber Vollzugs- und Aufsichtsorganen  
Art. 72 Zutritt zum Betrieb

ArGV 1

Art. 72

Artikel 72

## Zutritt zum Betrieb

(Art. 45 ArG)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat den Vollzugs- und Aufsichtsorganen Zutritt zu allen Räumen des Betriebes, mit Einschluss der Ess-, Aufenthalts- und Unterkunftsräume, zu gewähren.

<sup>2</sup> Die Vollzugs- und Aufsichtsorgane sind befugt, im Rahmen ihrer Aufgaben den Arbeitgeber und, ohne Anwesenheit von Drittpersonen, die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über die Durchführung des Gesetzes, der Verordnungen und der Verfügungen zu befragen.

### Allgemeines

Die allgemeine Auskunftspflicht der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie derjenigen Personen, die im Auftrag der Arbeitgeber Aufgaben nach Arbeitsgesetz wahrnehmen (nach Artikel 45 ArG, vgl. auch Kommentar Art. 45 ArG), wird im vorliegenden Artikel konkretisiert und das Vorgehen im Einzelnen geregelt.

### Absatz 1

Die Arbeitgeber müssen den Aufsichtsorganen den Zutritt zu allen Räumen des Betriebs gewähren, wo sich die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufhalten. Dazu gehören nicht nur die Arbeitsplätze. Es kann z.B. von Interesse sein, in einem Betrieb mit Nacharbeit auch die Ausstattung der Pausenräume zu kontrollieren.

### Absatz 2

Hiermit wird den Aufsichtsorganen die Befugnis erteilt, mit den auskunftspflichtigen Personen vertrauliche Gespräche zu führen. Damit erhält sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite die Gelegenheit, über allfällige schlechte Arbeitsbedingungen oder Missstände zu sprechen, ohne dass die andere Partei Einfluss auf die Aussagen nehmen kann oder darüber etwas erfährt. Unter Umständen lassen sich Zuwiderhandlungen gegen das Arbeitsgesetz in solchen Gesprächen besser aufdecken. Keine der Parteien kann beanspruchen, bei einer solchen Befragung anwesend zu sein.



### Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer  
3. Abschnitt: Pflichten gegenüber Vollzugs- und Aufsichtsorganen  
Art. 73 Verzeichnisse und andere Unterlagen

ArGV 1

Art. 73

Artikel 73

## Verzeichnisse und andere Unterlagen

(Art. 46 ArG)

<sup>1</sup> Die Verzeichnisse und Unterlagen haben alle Angaben zu enthalten, die für den Vollzug des Gesetzes notwendig sind, namentlich müssen daraus ersichtlich sein:

- a. die Personalien der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen;
- b. die Art der Beschäftigung sowie Ein- und Austritt der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerinnen;
- c. die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage;
- d. die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen;
- e. die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr;
- f. die betrieblichen Abweichungen von der Tag-, Nacht- und Sonntagsdefinition nach den Artikeln 10, 16 und 18 des Gesetzes;
- g. Regelungen über den Zeitzuschlag nach Artikel 17b Absätze 2 und 3 des Gesetzes;
- h. die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge;
- i. die Ergebnisse der medizinischen Abklärungen hinsichtlich der Eignung oder Nichteignung bei Nachtarbeit oder Mutterschaft;
- j. das Vorliegen von Ausschlussgründen oder die Ergebnisse der Risikobeurteilung bei Mutterschaft und gestützt darauf getroffene betriebliche Massnahmen.

<sup>2</sup> Verzeichnisse und andere Unterlagen sind nach Ablauf ihrer Gültigkeit für mindestens fünf Jahre aufzubewahren.

<sup>3</sup> Die Vollzugs- und Aufsichtsorgane können Einsicht nehmen in weitere Verzeichnisse und Unterlagen, soweit das für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Sofern es für die Ermittlung notwendig ist, kann die zuständige Behörde diese Unterlagen und Verzeichnisse mitnehmen. Nach Abschluss der Ermittlungen sind diese dem Arbeitgeber zurückzugeben.

### Vorbemerkung

Die Neugestaltung des Arbeits- und Ruhezeitsystems mit den verschiedenen Flexibilisierungsmöglichkeiten bedingt eine bessere Erfassung der Arbeits- und Ruhezeiten im Interesse des öffentlichen Gesundheitsschutzes. Damit wird den Anforderungen aus dem Übereinkommen Nr. 81 der Internationalen Arbeitsorganisation entsprochen. Auch die Überprüfung der Risikobeurteilungen bezüglich Mutterschaft, die Massnahmen bei Nachtarbeit oder die Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte erfordern eine genügende Dokumentation, aus denen sich die notwendigen Angaben für den Vollzug ergeben müssen.

### Allgemeines

Aus der Liste der Angaben, die den Behörden zur Verfügung gestellt werden müssen, geht klar hervor, dass auch neue Formen von Arbeitszeitregelungen (Gleitzeit, monatliche Sollarbeitszeit, Jahresarbeitszeit usw.) es nicht erlauben, auf die Aufzeichnung der individuell geleisteten Arbeitszeit zu verzichten. Diese neuen Arbeitszeitformen müssen sich im Rahmen der Arbeitszeitvorschriften bewegen, die auf die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit ausgerichtet bleiben. Die geführten Verzeichnisse und Unterlagen müssen klar und verständlich aufgebaut und gegliedert sein, so dass der Inhalt der Informationen für Arbeitge-

ber, Arbeitnehmer wie auch für die zuständige Behörde rasch erfassbar und überprüfbar ist.

## Absatz 1

Die Aufzählung der Liste in Absatz 1 ist nicht abschliessend.

### Buchstaben a und b:

Die Angabe der Personalien des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, die Angaben über die Art sowie über Beginn und Ende der Beschäftigung erlauben es erst, die auf diese Person konkret anwendbaren Vorschriften zu bestimmen.

### Buchstaben c bis f:

Die unter Buchstabe c bis f genannten Angaben ermöglichen es, die verschiedenen Aspekte der Arbeits- und Ruhezeitgestaltung zu überprüfen, denn das Gesetz sieht neben der wöchentlichen Höchstarbeitszeit ja noch andere Schutzmassnahmen vor, insbesondere den maximalen täglichen Zeitrahmen von Arbeitszeit und Pausen sowie der täglichen und wöchentlichen Ruhezeit.

### Buchstaben g und h:

Die Kenntnis dieser Daten ist notwendig für die Überprüfung der vom Gesetz vorgesehenen Kompensationen für Überzeit, Arbeit im ununterbrochenen Betrieb, Nacht- oder Sonntagsarbeit.

## Buchstaben i und j:

Die Überprüfung dieser Angaben erlaubt es sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in besonderen Situationen nicht übermässigen Risiken ausgesetzt sind (Nachtarbeit, Mutterschaft).

## Absatz 2

Dieser Absatz präzisiert die Aufbewahrungsdauer von Verzeichnissen und Unterlagen (vgl. Kommentar Artikel 46 ArG). Die Aufbewahrungsdauer beträgt 5 Jahre und beginnt mit dem Ablauf der jeweiligen Gültigkeit.

## Absatz 3

Wenn nötig hat der Arbeitgeber Einsicht in weitere Dokumente zu gewähren, die in der Liste des 1. Absatzes nicht erwähnte Informationen enthalten. Es kann sich dabei z.B. um Unterlagen zur Überprüfung der Lohnzuschlagszahlungen handeln (Buchhaltung) oder um den Nachweis hoher Abschreibungen für Anlagen, welche die Nacht- oder Sonntagsarbeit unentbehrlich machen (Steuererklärung). Ebenso können z.B. Protokolle eingesehen werden, damit überprüft werden kann, ob die Mitwirkungsrechte im Betrieb sachgerecht wahrgenommen werden.

### Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer  
3. Abschnitt: Pflichten gegenüber Vollzugs- und Aufsichtsorganen  
Art. 73a Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

ArGV 1

Art. 73a

Artikel 73a

## Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

(Art. 46 ArG)

- <sup>1</sup> Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:
  - a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können;
  - b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen, wobei sich dieser Betrag bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert; und
  - c. schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.
- <sup>2</sup> Die Höhe des Betrags nach Absatz 1 Buchstabe b wird an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdiensts nach dem UVG angepasst.
- <sup>3</sup> Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin oder der Arbeitgeber kann die Vereinbarung nach Absatz 1 Buchstabe c jährlich widerrufen.
- <sup>4</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen, insbesondere der Branche oder des Betriebs, unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:
  - a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Ruhezeiten;
  - b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.
- <sup>5</sup> Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag und die individuellen Verzichtsvereinbarungen sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

### Vorbemerkung

Mit dem Erlass der neuen Verordnungsbestimmungen wird der Forderung nach mehr Flexibilität bei der Erfassung der Arbeitszeiten entsprochen. Sie ermöglichen gewissen Gruppen von Arbeitnehmenden, vollständig oder teilweise von der Dokumentation der Arbeitszeiten abzusehen und stellen somit Ausnahmeregelungen zur systematischen Erfassungspflicht gemäss Art. 73 ArGV 1 dar.

Die Modalitäten der Arbeitszeiterfassung gemäss Artikel 73a und 73b ArGV 1 richten sich an Arbeitnehmende, die unter die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes fallen.

Ausgenommen davon sind somit z.B. höhere leitende Angestellte im Sinne von Artikel 3 Buchstabe d ArG und Artikel 9 ArGV 1. Der persönliche Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes bleibt auch mit der Einführung der neuen Modalitäten für die Arbeitszeiterfassung unberührt. Für Arbeitnehmende ohne oder mit nur vereinfachter Arbeitszeiterfassung gelten die Vorschriften des Arbeitsgesetzes bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten unverändert.

Eine SECO-Weisung an die Kantonalen Arbeitsinspektorate schuf per 1. Januar 2013 für einige Arbeitnehmende die Möglichkeit, die Arbeitszeiten vereinfacht zu erfassen. Diese Weisung bleibt

für Betriebe, welche sie bei Inkrafttreten der neuen Verordnungsbestimmungen bereits umgesetzt haben, bis Ende 2016 gültig.

## Absatz 1

Die nachfolgenden Bedingungen (Gesamtarbeitsvertrag, Bruttojahreseinkommen von mehr als 120'000 CHF, Gestaltungs- und Arbeitszeitautonomie sowie Einverständnis des einzelnen Arbeitnehmenden) müssen **kumulativ** erfüllt sein, damit der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung zulässig ist.

Die Möglichkeit des Verzichts auf die Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeiten gemäss Art. 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h muss primär in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vorgesehen sein. Dieser GAV hat bestimmte Kriterien zu erfüllen (vgl. dazu Absatz 4). Gleichzeitig müssen der Betrieb und der betroffene Arbeitnehmende vom Geltungsbereich des GAV erfasst sein.

Die Sozialpartner können einen bestehenden GAV um diesen Aspekt erweitern oder einen neuen GAV abschliessen. Sollten die betroffenen Arbeitnehmenden vom persönlichen Geltungsbereich eines bereits bestehenden GAV nicht erfasst sein, so ist es möglich, den Anwendungsbereich einzig im Hinblick auf den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung um diese Arbeitnehmergruppe zu erweitern.

Sofern die inhaltlichen Vorgaben von Absatz 4 erfüllt sind, kann sich ein neuer GAV auch auf die Regelung von Fragen rund um die Arbeitszeiterfassung beschränken. Der GAV muss nicht allgemeinverbindlich erklärt sein.

### Buchstabe a:

Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist nur für Arbeitnehmende möglich, welche bei ihrer Arbeit über eine grosse Gestaltungsautonomie verfügen. Mit anderen Worten richtet sich diese Bestimmung einzig an Arbeitnehmende, welche weitgehend selber bestimmen, in welcher Art und Weise die Arbeiten ausgeführt und organi-

siert werden. Eine solche Gestaltungsautonomie besitzen tendenziell das höhere Kader sowie Arbeitnehmende mit einem besonderen Pflichtenheft, wie etwa Projektleitende.

Zusätzlich müssen diese Arbeitnehmenden die Freiheit geniessen, ihre Arbeits- und somit auch ihre Ruhezeiten mehrheitlich selber festsetzen zu können. Diese erforderliche Zeitautonomie muss für mindestens die Hälfte der Arbeitszeit bestehen. Dabei handelt es sich um einen Richtwert. Bei der Festlegung dieser Zeitautonomie ist jeweils das Arbeitsumfeld als Ganzes in Betracht zu ziehen, unter Berücksichtigung der nachfolgenden Faktoren:

#### Positive Faktoren:

- Telearbeit ohne festgelegten Zeitplan
- Gleitende Arbeitszeiten
- Keine zwingenden Präsenzzeiten

#### Negative Faktoren:

- obligatorische Sitzungen
- Blockzeiten
- Pflicht der ständigen Erreichbarkeit
- Pflichtenheft, das ständige Präsenz verlangt (z.B. Baustellenleiter oder Werkstattleiter)
- Grosser Koordinationsbedarf und somit zwingende Verfügbarkeit gegenüber Vorgesetzten und/oder Kunden

Welche Arbeitnehmerkategorien die Voraussetzungen erfüllen und damit in erforderlichem Masse über eine Gestaltungs- und Zeitautonomie verfügen, wird durch die Sozialpartner im Rahmen der Diskussionen zur Aushandlung eines GAV konkret festgelegt. Dies unter Berücksichtigung der Aufgaben, der Verantwortlichkeiten und des allgemeinen Berufsumfelds der betroffenen Arbeitnehmergruppen.

### Buchstabe b:

Für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung wird weiter vorausgesetzt, dass die betroffenen Arbeitnehmenden über ein Bruttojahreseinkommen von mindestens CHF 120'000.- verfügen. Für die Bestimmung des Bruttojahreseinkommens muss der

### Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer  
3. Abschnitt: Pflichten gegenüber Vollzugs- und Aufsichtsorganen  
Art. 73a Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

ArGV 1

Art. 73a

AHV-pflichtige Lohn des Vorjahres herangezogen werden. Dies bedeutet im Konkreten, dass allfällige Bonuszahlungen mitberücksichtigt werden, Sozialzulagen dahingegen nicht.

Bei Teilzeitanstellung reduziert sich dieser Betrag anteilmässig. Gleiches gilt bei unterjähriger Anstellungsdauer respektive bei Bezug von unbezahltem Urlaub. Bei Neuanstellung ist auf den im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohn abzustützen. Allfällige variable Lohnbestandteile sind bei Neuanstellung in demjenigen Umfange zu berücksichtigen, als sie gemäss betrieblicher Usanz Ende Jahr auch tatsächlich ausbezahlt werden.

#### **Buchstabe c:**

Jeder betroffene Arbeitnehmende muss dem Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung persönlich zustimmen. Dies geschieht in Form einer individuellen und schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber. Führt ein Betrieb die Personaldokumente elektronisch, so kann diese Vereinbarung auch in elektronischer Form erfolgen. Es muss nachvollziehbar sein, dass der Arbeitnehmende seine Zustimmung gegeben hat. Hingegen müssen die qualifizierten Anforderungen an die Schriftlichkeit gemäss Art. 13 f. OR nicht erfüllt sein.

#### **Absatz 2**

Der Betrag von CHF 120'000.- folgt der Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdienstes nach dem Unfallversicherungsgesetz, welcher bei Inkrafttreten von Art. 73a ArGV 1 am 1. Januar 2016 CHF 148 200.- beträgt. Allfällige Anpassungen dieses Betrags erfolgen im Rahmen einer Verordnungsrevision.

#### **Absatz 3**

Die Vereinbarung gemäss Art. 73a Absatz 1 lit. c ArGV 1 kann jährlich per Ende Jahr widerrufen werden. Sowohl der Arbeitgeber als auch der betroffene Arbeitnehmende können von dieser Wi-

derrufsmöglichkeit Gebrauch machen. Der Widerruf kann dabei schriftlich erfolgen oder anlässlich des Endjahresgesprächs dokumentiert werden. Die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist ist dabei nicht erforderlich.

#### **Absatz 4**

Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen, insbesondere der Branche oder des Betriebs, unterzeichnet sein. Die Repräsentativität einer Arbeitnehmerorganisation bestimmt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung.

Für den Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags wird eine betriebsunabhängige Arbeitnehmerorganisation vorausgesetzt. Im Übrigen gelten die allgemeinen Grundsätze des GAV-Rechts. Demnach sind die tariffähigen Sozialpartner, welche materiell, persönlich und örtlich zuständig sind und sich nach Treu und Glauben verhalten, grundsätzlich in den Verhandlungen zu begrüssen. Die Schaffung von neuen Gewerkschaften, einzig mit dem Ziel, entsprechende Verträge betreffend die Arbeitszeiterfassung mit bestimmten Arbeitgebern abzuschliessen, ist unzulässig.

Bei bereits bestehenden Gesamtarbeitsverträgen kann angenommen werden, dass den unterzeichnenden Arbeitnehmerorganisationen die erforderliche Repräsentativität zukommt. Die Repräsentativität bezieht sich dabei auf die Belegschaft eines Betriebes oder einer Branche. Sie kann sich auch - muss sich aber nicht - speziell auf die von der Ausnahme betroffenen Arbeitnehmenden beziehen. Die Möglichkeit, auf die Arbeitszeiterfassung zu verzichten, kann auch in einem branchenübergreifenden (vgl. GAV Personalverleih) oder in einem regionalen GAV geregelt werden.

Verlangt wird, dass die Mehrheit der potenziell in Frage kommenden Arbeitnehmerorganisationen zustimmt.

**Buchstabe a:**

Da mit dem Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ein wesentliches Kontrollinstrument wegfällt, sind im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrages besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und für die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten zwingend vorzusehen. Dabei ist den Bedürfnissen von Teilzeitangestellten besondere Beachtung zu schenken.

Bei der Festlegung dieser gesundheitsschutzrelevanten Massnahmen ist insbesondere den branchenspezifischen Risiken übermässiger Arbeitsbelastung Rechnung zu tragen. Dabei ist der Information der Mitarbeitenden, der Sensibilisierung der Vorgesetzten und der Begleitung der beschlossenen Massnahmen besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Es kann sinnvoll sein, dass die Sozialpartner für die Beurteilung dieser Frage und die Erarbeitung von Vorschlägen einen ASA-Spezialisten (gemäss der EKAS-Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit) beiziehen.

Da die Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen Pausenregeln und Ruhezeiten gestützt auf eine lückenlose Arbeitszeitdokumentation wegfällt, ist im Gesamtarbeitsvertrag zwingend der Bezug von Pausen und Ruhezeiten zu regeln.

**Buchstabe b:**

Im Gesamtarbeitsvertrag muss auch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer betriebsinternen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten vorgesehen sein. Dabei ist sicherzustellen, dass der Anlaufstelle bei der Ausübung ihrer Funktion eine genügende Unabhängigkeit zukommt und die Vertraulichkeit gewährleistet ist. Im Übrigen ist der Arbeitgeber frei, die strukturelle Ansiedlung im Betrieb festzulegen.

Diese Anlaufstelle soll in erster Linie Vorgesetzte für das Thema Arbeits- und Ruhezeiten sensibilisieren. Ausserdem soll sie regelmässig den Stand der Arbeitsbelastung der Arbeitnehmenden im Betrieb eruieren. Sie bezweckt damit die frühzeitige Erkennung von Schwierigkeiten bei der Einhaltung der Ruhezeiten oder sonstigen Überlas-

tungen und soll gegebenenfalls den einzelnen Arbeitnehmenden Unterstützung bieten und der Geschäftsleitung Massnahmen vorschlagen können. Ihre Rolle bezüglich der weiteren im GAV vorgesehenen besonderen Massnahmen muss festgelegt werden.

Bei Kontrollen ist sie auch erste Ansprechstelle für die Vollzugsbehörden.

**Absatz 5**

Der Arbeitgeber wird nicht vollständig von seiner Dokumentationspflicht befreit. An die Stelle der detaillierten Arbeitszeitdokumentation treten andere Unterlagen, welche es den Vollzugsbehörden ermöglichen, die Voraussetzungen für die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung zu überprüfen. Der Arbeitgeber muss den staatlichen Vollzugs- und Aufsichtsorganen folgende Unterlagen zur Verfügung halten:

- den Gesamtarbeitsvertrag
- die individuellen Verichtsvereinbarungen
- ein Verzeichnis der Arbeitnehmenden, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben. Das Bruttojahreseinkommen der einzelnen Arbeitnehmenden muss in diesem Verzeichnis nicht ersichtlich sein. Es reicht die Bestätigung, dass sie die erforderliche Lohnhöhe erreichen. Der Arbeitsinspektor kann gleichwohl stichprobenweise die Korrektheit des Verzeichnisses überprüfen und gegebenenfalls den Lohnausweis einzelner Arbeitnehmenden verlangen.

### Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer  
3. Abschnitt: Pflichten gegenüber Vollzugs- und Aufsichtsorganen  
Art. 73b Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

ArGV 1

Art. 73b

Artikel 73b

## Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

(Art. 46 ArG)

- <sup>1</sup> Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss. Bei Nacht- und Sonntagsarbeit sind zusätzlich Anfang und Ende dieser Arbeitseinsätze zu dokumentieren.
- <sup>2</sup> Die Vereinbarung muss Folgendes festlegen:
  - a. die Arbeitnehmerkategorien, für welche die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gilt;
  - b. besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen;
  - c. ein paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird.
- <sup>3</sup> In Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kann die vereinfachte Arbeitszeiterfassung nach Absatz 1 auch individuell zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin schriftlich vereinbart werden. In der Vereinbarung ist auf die geltenden Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen hinzuweisen. Zusätzlich muss jährlich ein Endjahresgespräch zur Arbeitsbelastung geführt und dokumentiert werden.
- <sup>4</sup> Den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen steht es frei, trotz Vorliegens einer Vereinbarung die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e aufzuzeichnen. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.

### Vorbemerkung

Siehe Vorbemerkungen zu Art. 73a ArGV 1.

### Absatz 1

Die vereinfachte Arbeitszeiterfassung ermöglicht es, dass Arbeitnehmende mit einer gewissen Autonomie in der Festsetzung ihrer Arbeitszeit, nur noch die täglich geleistete Arbeitszeit erfassen. Die Lage respektive der Zeitpunkt der Arbeits- und Ruhezeiten ist nicht mehr dokumentationspflichtig. Bei Leistung von Nacht- oder Sonntagsarbeit sind demgegenüber der Anfang und das Ende dieser Arbeitseinsätze gleichwohl festzuhalten. Dies ermöglicht es, die gesetzlich vorgeschriebenen Kompensationen für Nacht- und Sonntagsarbeit zu thematisieren. Zudem ist die gesetzlich festge-

legte maximale tägliche Arbeitszeit für Nachtarbeit kürzer als bei Tages- und Abendarbeit.

Die Einführung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung erfolgt in der Regel durch eine kollektive Vereinbarung zwischen der gewählten betriebsinternen Arbeitnehmervertretung (Personalkommission) und dem Arbeitgeber. Die Verhandlung und Genehmigung einer solchen kollektiven Vereinbarung kann auch durch eine im Betrieb bereits verankerte Gewerkschaft erfolgen, mit welcher ein GAV besteht.

In Betrieben ohne Personalkommission gemäss Mitwirkungsgesetz (SR 822.14) ist es möglich, für die Aushandlung dieser Vereinbarung eine Projektgruppe ad hoc durch die Mitarbeitenden bestimmen zu lassen. Die Art und Weise, wie diese Projektgruppe bestellt wird, ist nicht vorgeschrieben. Eine Wahl durch die Belegschaft ist nicht er-

forderlich. Diese Projektgruppe hätte dabei die Aufgabe, einen Vorentwurf des Arbeitgebers zu prüfen oder einen solchen mit dem Arbeitgeber zu verhandeln, bevor er den betroffenen Arbeitnehmenden des Betriebs zur Abstimmung vorgelegt wird. Die kollektive Vereinbarung wird durch die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden im Betrieb genehmigt.

In Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmenden kann die vereinfachte Arbeitszeiterfassung auch individuell mit den einzelnen Arbeitnehmenden vereinbart werden (siehe dazu Erläuterungen zu Absatz 3).

Der betroffene Arbeitnehmende muss in seinem Arbeitsalltag die Freiheit geniessen, seine Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, damit die vereinfachte Arbeitszeiterfassung für ihn möglich ist. Dieses Kriterium ist erfüllt, wenn als Richtwert mindestens ein Viertel der Arbeitszeit frei bestimmt werden kann. Es handelt sich dabei in der Regel um Personen im mittleren und oberen Kader oder um solche mit Funktionen, die nicht direkt in die Produktion/Leistungserbringung des Betriebes eingespannt sind. Einzig der Umstand, dass der Betrieb grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht, erfüllt das Kriterium nicht. Blockzeiten von maximal 75 % können das Kriterium nur dann erfüllen, wenn darüber hinaus keine weiteren zeitlichen Vorgaben erfolgen (wie z.B. obligatorische Sitzungen ausserhalb der Blockzeiten oder Dienstreisen).

## Absatz 2

In Absatz 2 wird der erforderliche Inhalt einer kollektiven Vereinbarung festgelegt. Die Vorgaben an den Inhalt einer kollektiven Vereinbarung gehen deutlich weiter als diejenigen bei individuellen Vereinbarungen gemäss Absatz 3.

### Buchstabe a:

In der kollektiven Vereinbarung ist genau festzulegen, welches die Arbeitnehmerkategorien bzw. die Stellen im Betrieb sind, die über den erforderlichen Grad von Zeitautonomie verfügen.

### Buchstabe b:

Da keine detaillierte Arbeits- und Ruhezeiterfassung stattfindet, ist die Überprüfung der Einhaltung der Ruhezeiten auf der Grundlage einer vollständigen Dokumentation nicht mehr möglich. Daher ist in der Vereinbarung zu erläutern, mit welchen Massnahmen im Betrieb dafür gesorgt wird, dass die geltenden Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten werden (z.B. Blockierung der Zustellung des Mailverkehrs in der Nacht oder am Sonntag, Festlegung eines späteren Arbeitsbeginns nach Auslandsreisen, Pausenkultur).

### Buchstabe c:

Zudem ist in der kollektiven Vereinbarung eine paritätische Begleitung festzulegen. Die Modalitäten dieser Begleitung können frei durch die Parteien definiert werden. Es muss aber zumindest sichergestellt werden, dass ein periodischer Austausch zwischen den betroffenen Arbeitnehmenden, bzw. deren Vertretung, und dem Arbeitgeber zur Umsetzung der Vereinbarung stattfindet.

Dieser Austausch soll es ermöglichen, allfällige Fragen oder Probleme anzusprechen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen.

## Absatz 3

Kleine Betriebe mit weniger als 50 Arbeitnehmenden können die vereinfachte Arbeitszeiterfassung auch individuell mit den einzelnen Arbeitnehmenden vereinbaren. Die Anzahl der in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden bemisst sich nach Personen und nicht nach Stellenprozenten. Ausgeliehene Arbeitnehmende werden dabei nicht berücksichtigt.

Als Betrieb im Sinne der Vorschrift gilt die selbständige organisatorische Einheit im Sinne des Mitwirkungsgesetzes (SR 822.14). Einzelne Filialen sind keine eigenständigen Betriebe im Sinne dieser Bestimmung. Bei einer Holding-Gesellschaft ist auf die einzelnen Gesellschaften abzustellen.

Die Vereinbarung muss einen konkreten Hinweis auf die geltenden Arbeits- und Ruhezeiten enthalten. Vorgeschrieben ist zudem, dass ein Endjahres-



### **Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer  
3. Abschnitt: Pflichten gegenüber Vollzugs- und Aufsichtsorganen  
Art. 73b Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

**ArGV 1**

**Art. 73b**

gespräch stattfindet, anlässlich welchem die Frage der Arbeitsbelastung thematisiert wird. Dieses Endjahresgespräch muss dokumentiert werden. Die Dokumentationspflicht des Arbeitgebers in kleinen Betrieben umfasst hinsichtlich der Arbeitnehmenden mit vereinfachter Arbeitszeiterfassung somit:

- die vereinfachte Arbeitszeitdokumentation
- die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- die Endjahresgespräche

### **Absatz 4**

Trotz Vorliegens einer kollektiven oder individuellen Vereinbarung kann der einzelne Arbeitnehmende entscheiden, die Arbeitszeiten lückenlos zu dokumentieren. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen. Dieses Instrument soll geeignet sein und dem Arbeitnehmenden und dem Betrieb keinen übermässigen Aufwand verursachen. Die von der vereinfachten Arbeitszeiterfassung betroffenen Arbeitnehmende sind über diese Möglichkeit in Kenntnis zu setzen.

### Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer  
3. Abschnitt: Pflichten gegenüber Vollzugs- und Aufsichtsorganen  
Art. 74 Altersausweis

ArGV 1

Art. 74

Artikel 74

## Altersausweis

(Art. 29 Abs. 4 ArG)

<sup>1</sup> Für alle Jugendlichen hat der Arbeitgeber einen Altersausweis zur Verfügung der Vollzugs- und Aufsichtsbehörden zu halten.

<sup>2</sup> Der Altersausweis wird vom Zivilstandsbeamten des Geburts- oder Heimatortes, für nicht in der Schweiz geborene Ausländer und Ausländerinnen von der zuständigen Polizeibehörde unentgeltlich ausgestellt.

### Allgemeines

Ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin hat bei der Einstellung von Jugendlichen einen Altersausweis zu verlangen. Damit soll sichergestellt werden, dass die Bestimmungen über das Mindestalter und die einzelnen altersabhängigen Bestimmungen eingehalten werden (vgl. Kommentar Art. 29 Abs. 4 ArG).

### Absatz 1

Zu den Pflichten der Arbeitgeber gehört, dass sie mittels Altersausweise das Alter ihrer jugendlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

überprüfen und das entsprechende Dokument beziehungsweise eine Kopie davon in den entsprechenden Personalakten aufbewahren und auf Verlangen den Vollzugs- und Aufsichtsbehörden aushändigen können.

### Absatz 2

Im Sinne einer praktischen Anleitung wird in diesem Absatz erklärt, bei welcher Amtsstelle ein gültiger Altersausweis bestellt werden kann. Als Altersausweis dient auch ein Pass, eine Identitätskarte oder ein Ausländerausweis.

## Artikel 75

# SECO

(Art. 42 Abs. 3 ArG)

<sup>1</sup> Das SECO ist die Fachstelle des Bundes für den Arbeitnehmerschutz. Es hat namentlich folgende Aufgaben:

- a. Es beaufsichtigt und koordiniert die Durchführung des Gesetzes durch die Kantone und sorgt für eine einheitliche Rechtsanwendung.
- b. Es stellt die Weiter- und Fortbildung der Vollzugsbehörden sicher.
- c. Es berät und informiert die kantonalen Vollzugsbehörden sowie die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Anwendung des Gesetzes und der Verordnungen sowie in allgemeinen Belangen des Arbeitnehmerschutzes auch andere interessierte oder betroffene Organisationen.
- d. Es beschafft Informationen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes.
- e. Es stellt Fachleute und nötige Infrastrukturen für die Beurteilung und Lösung komplexer Fragen, Probleme und Vorfälle bereit.
- f. Es untersucht Grundsatz- und Spezialfragen aus dem Bereich des Arbeitnehmerschutzes und klärt Fälle ab, die von allgemeiner Bedeutung sind.
- g. Es unterstützt die Bemühungen zur Förderung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und es initiiert und fördert Forschungsvorhaben zum Thema Arbeit und Gesundheit.
- h. Es nimmt im Bereich des Arbeitnehmerschutzes die Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit sowie die internationalen Kontakte wahr.
- i. Es vollzieht das Gesetz und seine Verordnungen in den Betrieben und Verwaltungen des Bundes.
- j. Es führt das Plangenehmigungsverfahren nach den Artikeln 7 und 8 des Gesetzes im koordinierten Bundesverfahren nach Artikel 62a–62c des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes vom 21. März 1997 durch.

<sup>2</sup> Soweit es die Aufgaben nach Absatz 1 erfordern, hat das SECO Zutritt zu allen Betrieben.

<sup>3</sup> Das SECO kann auf Gesuch hin gegen Ersatz der Kosten ganz oder teilweise Aufgaben eines Kantons übernehmen, wenn dieser mangels personeller, fachlicher oder sachlicher Mittel seine Aufgaben nicht erfüllen kann.

<sup>4</sup> Für Gesuche, Bewilligungen und Genehmigungen kann das SECO einheitliche Formulare vorschreiben.

## Allgemeines

Artikel 42 ArG umschreibt in allgemeiner summarischer Form die Aufgaben des Bundes im Bereich der Durchführung des Gesetzes (vgl. Kommentar Art. 42 ArG). Der vorliegende Artikel zählt die wesentlichsten Aufgaben auf, die dem SECO bzw. dem Leistungsbereich Arbeitsbedingungen als Fachstelle des Bundes für den Arbeitnehmerschutz

obliegen. Die Aufzählung ist nicht abschliessend. Insbesondere hier nicht speziell erwähnt wird die Zuständigkeit des SECO für die Erteilung der Arbeitszeitbewilligungen für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Arbeitseinsätze. Diese Aufgabe ergibt sich bereits mit genügender Konkretisierung aus dem ArG selber.

Der vorliegende Artikel bildet die Basis für die Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen im Bereich der Durchführung des ArG. Er macht deutlich, dass sich die Aufgaben des Bundes zur Hauptsache auf die Oberaufsicht und die zentralen Steuerungsaufgaben konzentrieren, während der eigentliche Vollzug primär Sache der Kantone ist.

## Absatz 1

Zur Oberaufsicht und den zentralen Steuerungsaufgaben gehören insbesondere:

### **Buchstabe a:**

Die Beaufsichtigung und Koordination der Durchführung des Gesetzes durch die Kantone. Das SECO sorgt für eine gesamtschweizerisch einheitliche Rechtsanwendung und Vollzugspraxis. Dazu gehört auch die Bereitstellung von Vollzugshilfen und die Unterstützung der Kantone im Hinblick auf den gezielten Aufbau des fachlichen Wissens.

### **Buchstabe b:**

Die Aus-, Weiter- und Fortbildung der kantonalen Durchführungsorgane. Mit entsprechenden Schulungsangeboten wird sicher gestellt, dass die Kantone in den relevanten Vollzugsbereichen über die für ihre Tätigkeit notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen.

### **Buchstabe c:**

Die Information und Beratung in allen Belangen des Arbeitnehmerschutzes. Im Vordergrund steht hier die Information und Beratung der kantonalen Durchführungsorgane sowie – im Sinne einer überbetrieblichen Dienstleistung – die Information und Beratung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie anderer interessierter Organisationen.

### **Buchstabe d:**

Beschaffung von Informationen auf dem Gebiete des Arbeitnehmerschutzes. Dies erfolgt u.a. in Kontakten zu Fachverbänden und Sozialpartnern. Im weiteren pflegt das SECO die Zusammenarbeit mit den in benachbarten Bereichen tätigen Bun-

desämtern und internationalen Institutionen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes (u.a. Zusammenarbeit mit der EU-Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Internationale Arbeitsorganisation).

### **Buchstabe e:**

Dieser Punkt bezieht sich vor allem auf komplexe Fragen, Probleme und Vorfälle, welche die fachlichen und infrastrukturellen Möglichkeiten der kantonalen Arbeitsinspektorate übersteigen. Das SECO steht den kantonalen Arbeitsinspektoren unterstützend bei der Beurteilung und Lösung solcher Probleme zur Verfügung. Das SECO wird aber auch in weiteren Bereichen tätig sein, wo Spezialwissen gefragt ist, das an anderen Orten nicht oder nur ungenügend vorhanden ist.

### **Buchstabe f:**

Grundsatz- und Spezialfragen aus dem gesamten Bereich des Arbeitnehmerschutzes sowie die Abklärung von Fällen, die von allgemeiner Bedeutung sind, gehören zu den Grundaufgaben des SECO. Dazu zählen namentlich Fragen von überkantonaler oder überbetrieblicher Tragweite.

### **Buchstabe g:**

Die Stärkung und Weiterentwicklung des Arbeitnehmerschutzes. In diesem Zusammenhang obliegt es dem SECO, die Auswirkungen aktueller Trends in der Arbeitswelt kritisch zu beobachten sowie den Informations-, Forschungs- und Gesetzgebungsbedarf zu ermitteln und entsprechende Massnahmen einzuleiten.

### **Buchstabe h:**

Das SECO nimmt im Bereich des Arbeitnehmerschutzes ganz generell die Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit wahr. Im weiteren ist es für die Kontakte zu nationalen und internationalen Institutionen des Arbeitnehmerschutzes zuständig.

### **Buchstabe i:**

Das SECO vollzieht das Gesetz und seine Verordnungen in den Betrieben und Verwaltungen des Bundes.

## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

7. Kapitel: Aufgaben und Organisation der Behörden

1. Abschnitt: Bund

Art. 75 SECO

ArGV 1

Art. 75

### **Buchstabe j:**

Über das Plangenehmigungsverfahren im koordinierten Bundesverfahren vgl. die Kommentare zu den Artikeln 41 und 44 ArGV 4.

### **Absatz 2**

Nach Artikel 45 ArG haben die Arbeitgeber den Vollzugs- und Aufsichtsorganen den Zutritt zum Betrieb, die Vornahme von Feststellungen und die Entnahme von Proben zu gestatten. Der vorliegende Absatz stellt klar, dass diese Verpflichtung der Arbeitgeber auch gegenüber den Mitarbeitenden des SECO gilt, soweit der Zutritt zum Betrieb im Rahmen der Aufgabenerfüllung nach Absatz 1 notwendig ist.

### **Absatz 3**

Die für die Umsetzung der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen notwendigen personellen Kapazitäten sind heute noch nicht in allen Kantonen vorhanden. Diesem Umstand kann in den meisten Fällen mit angemessenen Übergangs-

lösungen Rechnung getragen werden. Es ist aber bereits heute abzusehen, dass die kleinen Kantone kaum in der Lage sein werden, sämtliche für den Vollzug notwendigen Fachkenntnisse in eigener Regie bereit zu stellen. In diesem Fall kann ein vielversprechender Ansatz in der interkantonalen Zusammenarbeit liegen. Eine andere Lösung bietet der vorliegende Absatz, indem er die Möglichkeit vorsieht, kantonale Vollzugsaufgaben dem Bund zu übertragen. Von dieser Möglichkeit sollte allerdings nur zurückhaltend Gebrauch gemacht werden, da die Übertragung von kantonalen Vollzugsaufgaben an den Bund der angestrebten klaren Trennung zwischen Vollzug und Oberaufsicht zuwider läuft.

### **Absatz 4**

Eine wichtige Aufgabe der Aufsichtsbehörde besteht darin, so weit wie möglich eine «unité de doctrine» für die Umsetzung des Arbeitsgesetzes durchzusetzen. Ein Mittel zur Erreichung dieses Ziels kann z.B. die Einführung einheitlicher Formulare für Gesuche, Bewilligungen und Genehmigungen sein.

Artikel 77

## Verfügungen des SECO und Ersatzmassnahmen

(Art. 42, 50, 51 und 53 ArG)

<sup>1</sup> Das SECO kann in seinem Aufgabenbereich gegenüber dem Arbeitgeber Verfügungen erlassen und ihn auffordern, die notwendigen Massnahmen zur Herbeiführung des gesetzmässigen Zustandes zu treffen. Ist Gefahr im Verzug, können Verfügungen im Sinne vorsorglicher Massnahmen getroffen werden.

<sup>2</sup> Die in Absatz 1 genannten Verfügungen sind schriftlich zu eröffnen; vorsorgliche Massnahmen sind nachträglich zu bestätigen und zu begründen. Dem Arbeitgeber ist eine Frist anzusetzen, innert der er den gesetzmässigen Zustand herbeizuführen und darüber Bericht zu erstatten hat.

<sup>3</sup> Kommt der Arbeitgeber nicht innert der gesetzten Frist den Verfügungen und angeordneten Massnahmen nach, so ergreift das SECO die zur Durchsetzung notwendigen Massnahmen unter Kosten- und Straffolge für den Arbeitgeber.

<sup>4</sup> aufgehoben

### Allgemeines

Im Rahmen seiner Aufsichtsaufgaben kann der Bund den kantonalen Vollzugsbehörden Weisungen erteilen und Vollzugsmassnahmen wahrnehmen, für die ihn das Gesetz ausdrücklich als zuständig erklärt. Diese Kompetenzen werden durch das SECO wahrgenommen (vgl. Kommentar Art. 42 ArG). Die Bedeutung dieser Weisungsbefugnis wird im vorliegenden Artikel konkretisiert.

### Absatz 1

Dass das Bundesamt in seinem Aufgabenbereich Verfügungen gegenüber den Arbeitgebern erlassen kann, ist beispielsweise im Rahmen der Arbeitszeitbewilligungen von besonderer Bedeutung. In diesem Bereich kann das SECO neben den erforderlichen Bewilligungen für regelmässige und dauernde Nachtarbeit auch unmittelbar auf säumige Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen ohne Beizug der kantonalen Behörden einwirken. Solche Massnahmen sind insbesondere in Artikel 51 Absatz 1 ArG vorgesehen und beziehen sich

auf Vorschriften des Gesundheitsschutzes und den Entzug und die Sperre von Arbeitszeitbewilligungen.

### Absatz 2

Verfügungen sind immer schriftlich zu eröffnen. Vorsorgliche Massnahmen können jedoch vor Ort angeordnet werden, wie beispielsweise Massnahmen zum Schutz einer schwangeren Frau. Solche Anordnungen müssen jedoch nachträglich schriftlich bestätigt werden; zudem ist eine angemessene Frist für deren Umsetzung zu setzen. Bei der Aufforderung, die notwendigen Massnahmen zur Herbeiführung des gesetzlichen Zustands zu ergreifen, handelt es sich nicht um eine Verfügung.

### Absatz 3

Hat der säumige Arbeitgeber oder die säumige Arbeitgeberin die gewährte Frist unbenutzt verstreichen lassen, muss das SECO die notwendigen Massnahmen zur Durchsetzung seiner Auflagen

**Art. 77**

**ArGV 1**

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

7. Kapitel: Aufgaben und Organisation der Behörden

1. Abschnitt: Bund

Art. 77 Verfügungen des SECO und Ersatzmassnahmen

ergreifen: Es kann Arbeitszeitbewilligung entziehen oder die Erteilung einer solchen aussetzen (Art. 53 ArG).

«Unter Strafandrohung» bedeutet, dass beim Durchsetzen der geforderten Auflagen auf Artikel 292 des Strafgesetzbuches (SR 311.0) hingewiesen werden kann. Der Artikel ist vollständig zu zitieren. In diesem Artikel wird festgehalten, dass

«wer der von einer zuständigen Behörde oder einem zuständigen Beamten unter Hinweis auf die Strafdrohung dieses Artikels an ihn erlassenen Verfügung nicht Folge leistet, mit Haft oder mit Busse bestraft wird». Somit kann der säumige Arbeitgeber oder die säumige Arbeitgeberin strafrechtlich belangt werden.

### Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

7. Kapitel: Aufgaben und Organisation der Behörden

1. Abschnitt: Bund

Art. 78 Massnahmen der Oberaufsicht

ArGV 1

Art. 78

Artikel 78

## Massnahmen der Oberaufsicht

(Art. 42 ArG)

Unterlässt die kantonale Vollzugsbehörde eine notwendige Amtshandlung oder widersprechen Verfügungen ganz oder teilweise dem Gesetz, so erteilt das SECO die nötigen Weisungen. Ist Gefahr im Verzug oder liegen erhebliche Rechtsgüterverletzungen vor, trifft das SECO von sich aus die nötigen Massnahmen zur Herbeiführung des gesetzmässigen Zustandes.

Das SECO als Aufsichtsbehörde hat dafür zu sorgen, dass das Arbeitsgesetz in allen Kantonen gesetzeskonform angewendet wird. Es kann den kantonalen Vollzugsorganen Weisungen erteilen. Falls die Vollzugsbehörden die notwendigen Amtshandlungen nicht vornehmen oder nicht arbeitsgesetzkonforme Verfügungen erlassen, kann es von Amtes wegen einschreiten; eine Anzeige bzw. Aufsichtsbeschwerde ist nicht notwendig. Werden bei der Anwendung des Arbeitsgesetzes

Mängel festgestellt, kann das SECO die den Umständen angepassten Ermahnungen, Belehrungen oder Korrekturen folgen lassen (z.B. Wiederherstellung des gesetz- oder ordnungsmässigen Zustands, Handeln an Stelle der säumigen Instanz mit einer so genannten Ersatzvornahme). Dies soll jedoch nur dann geschehen, wenn klares Recht, wesentliche Verfahrensvorschriften oder öffentliche Interessen missachtet worden sind.



Artikel 79

## Aufgaben

(Art. 41 ArG)

<sup>1</sup> Soweit der Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen nicht dem Bunde vorbehalten ist, nehmen die kantonalen Behörden diesen wahr; insbesondere haben sie:

- a. Kontrollen in den Betrieben über die Einhaltung der Vorschriften des Gesetzes und der Verordnungen durchzuführen;
- b. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Bauherren, Planer und andere mit Aufgaben des Arbeitsgesetzes betraute Personen in Fragen der Anwendung des Gesetzes und der Verordnungen zu beraten;
- c. Arbeitgeber, Arbeitnehmer, deren Organisationen sowie weitere Fachorganisationen und andere interessierte Stellen über aktuelle Fragen und Entwicklungen zu informieren.

<sup>2</sup> Die Kantone sorgen dafür, dass:

- a. gut ausgebildete Aufsichtspersonen in einer für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben genügenden Zahl eingesetzt werden;
- b. weibliches Aufsichtspersonal für spezifische Frauenanliegen eingesetzt wird oder beigezogen werden kann;
- c. den Aufsichtspersonen die nötigen Kompetenzen und Sachmittel eingeräumt werden; und
- d. das Anstellungsverhältnis der Aufsichtspersonen diesen die nötige Stetigkeit bei ihrer Beschäftigung erlaubt und die Wahrung ihrer Unabhängigkeit gewährleistet.

<sup>3</sup> Das SECO erlässt Richtlinien hinsichtlich des Aus- und Weiterbildungsstandards und der Anzahl der zu beschäftigenden Aufsichtspersonen pro Kanton in Abhängigkeit der Anzahl Betriebe und der zu erfüllenden gesetzlichen Aufgaben sowie ihrer Komplexität.

### Allgemeines

Die Kantone nehmen alle Vollzugsaufgaben wahr, die im Arbeitsgesetz nicht dem Bund vorbehalten sind. Somit werden den Kantonen mehr oder weniger die operativen Aufgaben übertragen, während der Bund eher auf der strategischen Ebene zu handeln hat und beispielsweise dafür sorgen muss, dass die Rechtsanwendung in der ganzen Schweiz einheitlich ist. Die einzelnen Kompetenzen werden im vorliegenden Artikel nicht wiederholt (z.B. die Erteilung von Arbeitszeitbewilligungen für vorübergehende Nacht- oder Sonntagsarbeit oder die Plangenehmigungen und Betriebsbewilligungen). Vielmehr wird darauf hingewiesen, welche Aufgaben zusätzlich zu erfüllen sind.

### Absatz 1

Die Kantone haben dafür zu sorgen, dass die Betriebe die Vorschriften des Arbeitsgesetzes sowohl in Arbeits- und Ruhezeitfragen als auch in Fragen des Gesundheitsschutzes einhalten. Für die Erfüllung dieser Aufgabe müssen die zuständigen Behörden Einzelfallkontrollen durchführen und vor Ort abklären, ob die Arbeitsbedingungen den Vorschriften des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen entsprechen. Falls Arbeitszeitbewilligungen erteilt wurden, müssen die Behörden deren Einhaltung prüfen.

Ebenfalls zu den Aufgaben der Kantone gehören die Information und die Beratung für Personen, die in ihrem Aufgabengebiet mit dem Arbeitsge-

setz konfrontiert werden; das sind Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, Bauherrschaften oder Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen. Dabei bezieht sich die Beratung vor allem auf Verfahrensfragen und die Wege, um Antworten auf Fachfragen zu erhalten. In geringem Umfang können auch Ratschläge für Lösungen gegeben werden, grundsätzlich müssen aber Lösungen durch Fachleute der Betriebe oder beigezogene externe Fachleute z.B. ASA erarbeitet werden.

Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass im Betrieb gute Arbeitsbedingungen herrschen und hat deshalb die dafür notwendigen Schritte zu unternehmen. Die Abklärung von Fragen in diesem Zusammenhang (inkl. Messungen) ist also nicht vorab Aufgabe der Vollzugsbehörde. Diese hat sich im Wesentlichen darauf zu beschränken

- bei Missständen dafür zu sorgen, dass der Arbeitgeber diese beseitigt,
- in begründeten Fällen ein Fachgutachten gemäss Art. 4 ArGV3 zu verlangen,
- wenn nötig Hinweise zu geben, wo die benötigten Fachleute zu finden sind (auch Hinweise auf Branchenlösungen),
- zu kontrollieren, dass die geforderten Massnahmen fachgerecht durchgeführt wurden.

## Absatz 2

Für die Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich des Arbeitsgesetzes haben die Kantone genügend Fachpersonal anzustellen. Zum Erkennen von Situationen, die zu arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen führen können, genügt oft ein Grundwissen im betreffenden Fachgebiet und die notwendige Sensibilität. Oft erkennen jedoch erst erfahrene Fachleute eine lauernde Gefahr. Die Beurteilung, ob die geforderten Massnahmen fachgerecht durchgeführt wurden, verlangt qualifizierte Fachpersonen. Aus diesem Grund ist es unabdingbar, in den kantonalen Vollzugsbehörden über gut ausgebildete Aufsichtspersonen in den verschiedenen Fachbereichen zu verfügen. Zudem muss für spezifische Frauenanliegen weibliches Personal eingesetzt oder zumindest beigezogen werden. Die notwendigen Ressourcen sind zur Verfügung zu stellen.

## Absatz 3

Damit erhält das SECO die Kompetenz, den Kantonen Weisungen zu erteilen, um die in Absatz 2 formulierte Auflage gegenüber den kantonalen Ausführungsorganen zu konkretisieren und durchzusetzen. So kann das SECO beispielsweise vorschreiben, wie das Anforderungsprofil der mit dem Arbeitsgesetz beschäftigten Personen auszusehen hat und wie viele Personen ein Kanton im Verhältnis zur Anzahl Betriebe und zu den Aufgaben, die sie zu erfüllen haben, benötigt.

## Artikel 80

# Mitteilungen und Berichterstattung

(Art. 41 ArG)

<sup>1</sup> Die Kantone haben dem SECO mitzuteilen:

- a. die nach Artikel 41 Absatz 1 des Gesetzes bezeichneten Vollzugsbehörden sowie die kantonalen Rekursbehörden;
- b. die nach Artikel 20a Absatz 1 des Gesetzes den Sonntagen gleichgestellten Feiertage;
- c. die gestützt auf das Gesetz erlassenen kantonalen Vollzugserlasse wie jede Änderung derselben;
- d. Entscheide über Verwaltungsmassnahmen, Strafurteile und Einstellungsbeschlüsse in vollständiger und begründeter Ausfertigung.

<sup>2</sup> Die Kantone liefern dem SECO jährlich die für die Berichterstattung an das internationale Arbeitsamt sowie die zur Wahrnehmung der Oberaufsicht nötigen Angaben.

<sup>3</sup> Die vom SECO verlangten Angaben sind diesem innert drei Monaten nach Ablauf des Berichtsjahres einzureichen.

<sup>4</sup> Die kantonale Behörde hat dem SECO eine Ausfertigung der erteilten Arbeitszeitbewilligungen zuzustellen und ihm Kenntnis zu geben von ihren Verfügungen und Massnahmen, die sie nach den Artikeln 51 Absätze 2 und 3 sowie 52 und 53 des Gesetzes getroffen hat.

## Allgemeines

Damit der Bund seine Aufgabe als Aufsichtsbehörde wahrnehmen kann, müssen ihm die Kantone Bericht erstatten (vgl. Kommentar Art. 41 Abs. 2 ArGV 1).

## Absatz 1

### Buchstabe a:

Das SECO muss seine Ansprechpartner in den Kantonen kennen. Deshalb sind ihm die Vollzugsbehörden und die kantonalen Rekursbehörden zu melden. Der Nutzen dieser Meldepflicht wird aktuell, wenn Kantone ihre Organisation ändern.

### Buchstabe b:

Die Kantone können nach Artikel 20a ArG neben dem Bundesfeiertag weitere acht Feiertage den Sonntagen gleichstellen. An diesen Feiertagen ist die Sonntagsregelung für die vom Arbeitsgesetz erfassten Betriebe massgebend (vgl. Kommentar Art. 20a ArG).

Die Kenntnis dieser Daten ist notwendig für die Überprüfung der vom Gesetz vorgesehenen Kompensationen für die Überzeit, Arbeit im ununterbrochenen Betrieb sowie für die Nacht- oder Sonntagsarbeit.

### Buchstabe c:

Die auf das Arbeitsgesetz gestützten kantonalen Vollzugserlasse sowie deren Änderungen sind dem SECO bekannt zu geben.

### Buchstabe d:

Ebenso müssen Entscheide bzw. Beschlüsse aus dem Rechtsgebiet zur Information an das SECO weitergeleitet werden.

## Absatz 2

Die Kantone haben dem SECO alle Daten zu liefern, die dieses für die Wahrnehmung der Oberaufsicht sowie für die Berichterstattung an das Internationale Arbeitsamt benötigt.

**Art. 80**

**ArGV 1**

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

7. Kapitel: Aufgaben und Organisation der Behörden

2. Abschnitt: Kantone

Art. 80 Mitteilungen und Berichterstattung

### **Absatz 3**

Im vorliegenden Absatz wird die Frist für die Ablieferung der oben erwähnten Daten festgelegt.

### **Absatz 4**

Für die Kontrolle und zur Information müssen die von den Kantonen im Rahmen ihrer Kompetenzen erlassenen Arbeitszeitbewilligungen dem SECO zugestellt werden. Bei Nichtbefolgung von Auflagen haben die Kantone das SECO zudem über die erlassenen Verfügungen und Massnahmen zu informieren.

Artikel 81

## Eidgenössische Arbeitskommission

(Art. 43 ArG)

- <sup>1</sup> Die Eidgenössische Arbeitskommission besteht aus 19 Mitgliedern. In der Kommission sind vertreten:
  - a die Kantone mit zwei Mitgliedern;
  - b. die Wissenschaft mit zwei Mitgliedern;
  - c. die Arbeitgeberverbände und die Arbeitnehmerverbände mit je sieben Mitgliedern;
  - d. die Frauenorganisationen mit einem Mitglied.
- <sup>2</sup> Den Vorsitz führt der Direktor oder die Direktorin für Arbeit im Staatssekretariat für Wirtschaft oder der Stellvertreter oder die Stellvertreterin.
- <sup>3</sup> Die Mitglieder werden für die jeweilige Dauer der für die Bundesbehörden geltenden Amtsperiode gewählt.
- <sup>4</sup> Die Kommission kann für die Behandlung bestimmter Fragen Ausschüsse bestellen und Sachverständige beiziehen.
- <sup>5</sup> Das Geschäftsreglement der Kommission wird in ihrem Einvernehmen vom WBF erlassen.

### Allgemeines

Vgl. Kommentar zu Artikel 43 ArG.

### Absatz 1

Die Arbeitskommission besteht aus 19 Mitgliedern. Die Kantone und die Wissenschaft sind darin mit je zwei Mitgliedern vertreten. Die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerverbände können je sieben Mitglieder delegieren. Die Frauenorganisationen nehmen mit einer Vertreterin Einsitz.

Die Mitglieder werden in erster Linie nach ihrer fachlichen Kompetenz ausgewählt. Bei den Wahlen ist darauf zu achten, dass Interessengruppen, Geschlechter, Sprachen, Regionen und Altersgruppen ausgewogen berücksichtigt werden. Längerfristig ist eine paritätische Vertretung der Geschlechter anzustreben.

### Absatz 2

Den Vorsitz führt der Direktor oder die Direktorin für Arbeit im Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) bzw. der Stellvertreter oder die Stellvertreterin.

### Absatz 3

Die Mitglieder der ausserparlamentarischen Kommissionen werden jeweils für die Amtsdauer von 4 Jahren gewählt. Die Amtsdauer fällt mit der Legislaturperiode der eidgenössischen Räte zusammen. Für jede neue Amtsdauer werden Gesamterneuerungswahlen durchgeführt. Das Mandat von Kommissionsmitgliedern, die während der Amtsdauer gewählt werden (Ersatzwahlen), endet mit dem Ablauf dieser Amtsdauer. Die Amtszeit der Mitglieder ist auf insgesamt 12 Jahre beschränkt; sie endet mit dem Ablauf des entsprechenden Kalenderjahrs. Die Wahlbehörde kann in begründeten Einzelfällen die Amtszeit auf höchstens 16 Jahre verlängern. Die Mitglieder können ihre Tätigkeit bis zum Ende des Jahres ausüben, in dem sie 70 Jahre alt werden.

### Absatz 4

Zur Behandlung von grösseren Projekten wie der Revision des Arbeitsgesetzes oder der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz kann ein Ausschuss gebildet

**Art. 81**

**ArGV 1**

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

7. Kapitel: Aufgaben und Organisation der Behörden

3. Abschnitt: Eidgenössische Arbeitskommission

Art. 81 Eidgenössische Arbeitskommission

werden, der die Entwürfe erarbeitet. Die jeweilige Vorlage wird erst dann in der Kommission behandelt, wenn ein bereinigter Entwurf vorliegt. Für diesen Ausschuss werden Sachverständige je nach Themenkreis beigezogen.

## **Absatz 5**

Das Geschäftsreglement legt insbesondere die Organisation, die Aufgaben sowie die Stellung der Kommissionsmitglieder fest. So sind darin u. a. die Anzahl der Mitglieder, die Bestimmungen zur Einberufung und die Beschlussfähigkeit definiert.

### Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

8. Kapitel: Datenschutz und Datenverwaltung  
1. Abschnitt: Schweigepflicht, Datenbekanntgabe und Auskunftsrecht  
Art. 82 Schweigepflicht

ArGV 1

Art. 82

Artikel 82

## Schweigepflicht

(Art. 44 ArG)

<sup>1</sup> Die Schweigepflicht nach Artikel 44 des Gesetzes erstreckt sich auf die Aufsichts- und Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes, die Mitglieder der Eidgenössischen Arbeitskommission, beigezogene Sachverständige und Fachinspektoren.

<sup>2</sup> Werden Sachverständige und Fachinspektoren beigezogen, sind diese auf die Schweigepflicht gegenüber Dritten schriftlich aufmerksam zu machen.

Im vorliegenden Artikel wird präzisiert, welche Behörden und Personen der Schweigepflicht unterstehen. Zudem wird festgehalten, dass bei-

gezogene Dritte schriftlich über die Belange der Schweigepflicht zu informieren sind (vgl. Kommentar Art. 44 ArG).

Artikel 83

## Bekanntgabe von besonders schützenswerten Personendaten

(Art. 44a ArG)

- <sup>1</sup> Soweit die Datenbekanntgabe der betroffenen Person nicht ausdrücklich mitgeteilt wurde oder ihr nicht aus den Umständen ersichtlich ist, muss die betroffene Person über die Bekanntgabe und den tatsächlichen Umfang der Personendaten informiert werden und es ist ihr Gelegenheit einzuräumen, sich dazu zu äussern.
- <sup>2</sup> Auf die Einräumung des rechtlichen Gehörs vor der Datenbekanntgabe kann verzichtet werden, wenn die Gefahr besteht, dass Rechtsansprüche oder wichtige Interessen Dritter beeinträchtigt oder die Erfüllung gesetzlicher Aufgaben vereitelt werden, oder wenn der Betroffene innert Frist nicht reagiert oder unauffindbar ist.
- <sup>3</sup> Eine generelle Datenbekanntgabe besonders schützenswerter Personendaten erfolgt allein zu statistischen Zwecken des Bundesamtes für Statistik, sofern sich dieses für die nachgefragten Informationen auf eine gesetzliche Grundlage mit klar umschriebenem Aufgabenprofil berufen kann, und die Datenweitergabe an Dritte nicht oder nur in anonymisierter Form möglich ist.
- <sup>4</sup> Die Einwilligung der betroffenen Person nach Artikel 44a Absatz 2 des Gesetzes wird vorausgesetzt, wenn die Datenbekanntgabe von grosser Dringlichkeit für den Adressaten ist, diese im Interesse der betroffenen Person erfolgt und eine Stellungnahme der betroffenen Person nicht innert nützlicher Frist erfolgen kann.

### Allgemeines

In Artikel 44a ArG werden die allgemeinen Grundsätze des Datenschutzes festgehalten und in Absatz 5 dem Bundesrat die Kompetenz erteilt, die Bekanntgabe von besonders schützenswerten Daten an Behörden oder Institutionen vorzusehen, sofern diese Daten für den Empfänger oder die Empfängerin zur Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe notwendig sind (vgl. Kommentar Art. 44a ArG).

### Absatz 1

Besonders schützenswerte Daten können grundsätzlich nur mit der Einwilligung der betroffenen Person weitergegeben werden. Die Einwilligung kann während der Aufnahme oder vor der Bekanntgabe der Daten erfolgen. Die Person muss von besagten Informationen in Kenntnis gesetzt werden und die Gelegenheit erhalten, ausdrücklich in die Bekanntgabe einzuwilligen.

### Absatz 2

Im vorliegenden Absatz werden die Gründe aufgezählt, die einen Verzicht auf das Einräumen des rechtlichen Gehörs, d.h. auf die vorherige Einwilligung, rechtfertigen. In bestimmten Fällen könnten durch eine vorherige Anfrage bei der betroffenen Person die Interessen Dritter verletzt oder die Erfüllung gesetzlicher Aufgaben vereitelt werden (z.B. in einem Strafverfahren).

### Absatz 3

Zur Erfüllung seiner Aufgaben muss das Bundesamt für Statistik über eine möglichst vielfältige Datenmenge verfügen können. Mit vorliegendem Absatz wird diese Möglichkeit im Bereich des Arbeitnehmerschutzes geschaffen. Es muss jedoch sichergestellt werden, dass die Daten keine Rückschlüsse auf die einzelnen Personen zulassen.



**Art. 83**

**ArGV 1**

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

8. Kapitel: Datenschutz und Datenverwaltung

1. Abschnitt: Schweigepflicht, Datenbekanntgabe und Auskunftsrecht

Art. 83 Bekanntgabe von besonders schützenswerten Personendaten

## **Absatz 4**

Weitere Rechtfertigungsgründe für die Bekanntgabe besonders schützenswerter Personendaten können sein: die Dringlichkeit der Bekanntgabe der Personendaten, das Interesse der betroffenen Person an der Bekanntgabe und die Unauffindbarkeit der betroffenen Person.

### Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

8. Kapitel: Datenschutz und Datenverwaltung

1. Abschnitt: Schweigepflicht, Datenbekanntgabe und Auskunftsrecht  
Art. 84 Bekanntgabe bei nicht besonders schützenswerten Personendaten

ArGV 1

Art. 84

Artikel 84

## Bekanntgabe bei nicht besonders schützenswerten Personendaten

(Art. 44a ArG)

<sup>1</sup> Die generelle Bekanntgabe von nicht besonders schützenswerten Personendaten erfolgt an die Vollzugs- und Aufsichtsbehörden des Arbeits- und Unfallversicherungsgesetzes.

<sup>2</sup> Im Einzelfall können auf begründetes Gesuch hin auch an Dritte nicht besonders schützenswerte Personendaten bekannt gegeben werden, wenn ein öffentliches oder ein erhebliches privates Interesse geltend gemacht werden kann.

### Vorbemerkung

Als nicht besonders schützenswerte Personendaten gelten Angaben, die die Persönlichkeit nicht im innersten Kern tangieren und in irgendeiner Form allgemein zugänglich sind (z.B. Name, Geburtsjahr, Zivilstand usw.).

### Absatz 1

Solche Daten können problemlos an die in vorliegendem Absatz aufgeführten Behörden und Institutionen weitergegeben werden. Die Einwilligung der Betroffenen ist nicht erforderlich.

### Absatz 2

Wenn andere als die in Absatz 1 aufgeführten Behörden und Institutionen ein besonderes Interesse nachweisen, können auch diesen ohne entsprechende Einwilligung Daten bekannt gegeben werden, die nicht besonders schützenswert sind.

Artikel 85

# Informations- und Dokumentationssystem des Bundes

(Art. 44b ArG)

<sup>1</sup> Das SECO führt im Rahmen seiner Aufsichts- und Vollzugstätigkeiten ein automatisiertes Informations- und Dokumentationssystem für:

- a. die Arbeitszeitbewilligungen;
- b. die Plangenehmigungsverfahren nach Artikel 7 Absatz 4 des Gesetzes;
- c. die arbeitsrechtliche Datenbank, die allgemeine Informationen zum öffentlichen und privaten Arbeitsrecht enthält;
- d. die Vollzugsdatenbank der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS), die Daten aus der Inspektionstätigkeit der Durchführungsorgane des Gesetzes und des UVG enthält;
- e. die Betriebsbesuche;
- f. die Adressverwaltung.

<sup>2</sup> Das System enthält zu jedem Betrieb:

- a. den Namen, die Adresse und die Identifikationsnummer;
- b. den Status (industriell oder nicht industriell);
- c. die Art der wirtschaftlichen Tätigkeit; ;
- d. das Datum der Aufnahme in das System sowie das Datum der Löschung.

<sup>3</sup> Das System kann ausserdem enthalten:

- a. Pläne, Planbeschreibungen, Plangenehmigungen und Betriebsbewilligungen im Rahmen der Verfahren nach Artikel 7 Absatz 4 des Gesetzes;;
- b. Protokolle über Betriebsbesuche;
- c. den Grund des Eintrags;
- d. Verfügungen, Risikobeurteilungen, Gutachten, Anzeigen und Strafurteile.

## Allgemeines

In Artikel 44b Absatz 3 Arbeitsgesetz wird dem Bundesrat die Kompetenz erteilt, die Details in Zusammenhang mit Informations- und Dokumentationssystemen zu regeln. Zudem müssen Bundesorgane sämtliche Datensammlungen beim Datenschutzbeauftragten zur Registrierung anmelden (Art. 11 Datenschutzgesetz). Im vorliegenden Artikel wird detailliert aufgelistet, welche Datensammlungen geführt und welche Daten registriert werden dürfen.

## Absatz 1

Im vorliegenden Absatz werden die Sachverhalte aufgeführt, die den Bund zur Führung eines automatisierten Informations- und Dokumentationssystems berechtigen. Die Aufzählung ist abschliessend.

## Absatz 2

Im vorliegenden Absatz werden die Daten aufgeführt, die das automatisierte Informations- und Dokumentationssystem des Bundes enthalten muss.

**Art. 85**

**ArGV 1**

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

8. Kapitel: Datenschutz und Datenverwaltung  
2. Abschnitt: Informations- und Dokumentationssysteme  
Art. 85 Informations- und Dokumentationssystem des Bundes

### **Absatz 3**

Dieser Absatz bezeichnet diejenigen Daten, die fakultativ in das automatisierte Informations- und Dokumentationssystem des Bundes aufgenommen werden können.

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

8. Kapitel: Datenschutz und Datenverwaltung  
2. Abschnitt: Informations- und Dokumentationssysteme  
Art. 86 Informations- und Dokumentationssysteme der Kantone

**ArGV 1****Art. 86**

Artikel 86

# Informations- und Dokumentationssysteme der Kantone

(Art. 44b ArG, Art. 97a UVG)

<sup>1</sup> Die kantonale Behörde führt im Rahmen ihrer Aufsichts- und Vollzugstätigkeiten ein Informations- und Dokumentationssystem für industrielle Betriebe.

<sup>2</sup> Das System enthält zu jedem industriellen Betrieb:

- a. die Daten nach Artikel 85 Absatz 2;
- b. die Angabe, nach welchem Buchstaben von Artikel 5 Absatz 2 des Gesetzes der Betrieb unterstellt wurde;
- c. Pläne, Planbeschreibungen, Plangenehmigungen und Betriebsbewilligungen.

## Allgemeines

Da die Unterstellung industrieller Betriebe in der Kompetenz der Kantone liegt, sind sie auch für die Erhebung und Verwaltung der entsprechenden Daten zuständig.

## Absatz 1

Die Kantone sind verpflichtet, für industrielle Betriebe ein Informations- und Dokumentationssystem zu führen. Dabei ist es ihnen überlassen, ob sie die Daten automatisiert (EDV-System) oder in Papierform führen wollen.

## Absatz 2

Hier wird ausgeführt, welche Daten das kantonale Informations- und Dokumentationssystem für industrielle Betriebe enthalten muss. Damit wird auf Bundesebene der Minimalstandard für alle Kantone gesetzt. Es verbleibt in der Kompetenz der kantonalen Behörden, nach Massgabe der kantonalen Datenschutzgesetzgebung allenfalls weitere Daten in diesem Bereich zu erheben.

Artikel 87

## **Datenaustausch und -sicherheit**

(Art. 44 Abs. 2 und 44b ArG)

- <sup>1</sup> Die Behörden des Bundes und der Kantone, die für den Vollzug des Gesetzes oder des UVG zuständig sind, tauschen ihre Daten gegenseitig aus, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben nötig ist. Die kantonale Behörde teilt dem SECO insbesondere die Daten nach Artikel 86 Absatz 2 Buchstaben a und b umgehend mit.
- <sup>2</sup> Die Behörden des Bundes und der Kantone können ihre automatisierten Informations- und Dokumentationssysteme verknüpfen.
- <sup>3</sup> Sie gewähren einander, wo eine solche Verknüpfung besteht, den Zugriff im Abrufverfahren auf alle nicht besonders schützenswerten Personendaten.
- <sup>4</sup> Das SECO und die Kantone ergreifen die erforderlichen Massnahmen, damit unbefugte Dritte nicht auf die Daten zugreifen können.

### **Absatz 1**

Sowohl der Bund als auch die Kantone führen Informations- und Dokumentationssysteme (vgl. Kommentar Art. 44b ArG). Sie sind gehalten, zur Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags die in diesen Systemen geführten Daten gegenseitig auszutauschen. Die Kantone sind insbesondere verpflichtet, dem SECO die für die Bearbeitung von Gesuchen um Arbeitszeitbewilligungen notwendigen Angaben im Zusammenhang mit der Unterstellung umgehend mitzuteilen.

### **Absatz 2**

Die automatisierten Informations- und Dokumentationssysteme des Bundes und der Kantone können verknüpft werden.

### **Absatz 3**

Bei einer Verknüpfung der Informations- und Dokumentationssysteme kann ein Abrufverfahren eingerichtet werden. Mittels Abrufverfahren dürfen aber nur die nicht besonders schützenswerten Personendaten zugänglich gemacht werden.

### **Absatz 4**

Damit der Datenschutz auf jeden Fall sichergestellt ist, muss der Zugriff so ausgestaltet werden, dass unbefugte Dritte die Datensammlungen nicht einsehen können.

Artikel 88

## **Eingabe, Mutation und Archivierung von Daten**

(Art. 44b ArG)

<sup>1</sup> Die Daten werden für den Bund vom SECO zentral verwaltet; für den Kanton erfolgt die Verwaltung durch die zuständige Behörde.

<sup>2</sup> Daten, die Personen betreffen, sind fünf Jahre nach Ablauf ihrer Gültigkeit zu vernichten, sofern sie nicht dem Bundesarchiv übergeben werden müssen. Für anonymisierte Daten, die zu Zwecken der Planung, Forschung oder Statistik erarbeitet worden sind, gilt diese Frist nicht.

### **Allgemeines**

Ausgehend von Artikel 44b Absatz 3 ArG werden im vorliegenden Artikel die Zuständigkeiten und die Aufbewahrungsfrist festgelegt.

### **Absatz 1**

Für die Bearbeitung der in Artikel 86 ArGV 1 aufgeführten Daten ist das SECO zuständig. Für die Kantone sind es die nach ihren Organisationsgesetzen zuständigen Behörden.

### **Absatz 2**

Nach Artikel 21 des Datenschutzgesetzes müssen nicht mehr benötigte Personendaten anonymisiert oder vernichtet werden, ausser sie dienen Beweis- oder Sicherungszwecken oder müssen dem Bundesarchiv abgeliefert werden. In Zusammenhang mit den in Artikel 86 ArGV 1 aufgeführten Datenbanken treffen beide Bedingungen zu: Die Daten dienen einerseits als Beweismittel, andererseits sind sie dem Bundesarchiv zur Aufbewahrung zu übergeben. Sie müssen also nach Gebrauch nicht sofort vernichtet werden.

**Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

8. Kapitel: Datenschutz und Datenverwaltung  
2. Abschnitt: Informations- und Dokumentationssysteme  
Art. 89 Datenschutz

**ArGV 1**

**Art. 89**

Artikel 89

## **Datenschutz**

(Art. 16 Abs. 2 DSG, Art. 44 - 46 ArG)

Die Rechte der Betroffenen, insbesondere das Auskunfts-, Berichtigungs- und Löschungsrecht, richten sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz, soweit das Gesetz (ArG) keine abweichenden Bestimmungen kennt.

Das Datenschutzgesetz und das Arbeitsgesetz sind Bundesgesetze und somit gleichrangig. Aus diesem Grund muss festgehalten werden, dass in Fällen, wo das Arbeitsgesetz in Bezug auf den Datenschutz nichts regelt, die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes beachtet werden müssen.



### **Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

8. Kapitel: Datenschutz und Datenverwaltung  
2. Abschnitt: Informations- und Dokumentationssysteme  
Art. 90 Strafbestimmung

**ArGV 1**

**Art. 90**

Artikel 90

## **Strafbestimmung**

Die Strafverfolgung für Verletzungen des Datenschutzes und der Auskunftspflicht richtet sich nach dem Datenschutzgesetz.

Falls im Rahmen der Erfüllung arbeitsgesetzlicher Bestimmungen der Datenschutz und die Auskunftspflicht verletzt werden, so gelten nicht die strafrechtlichen und verwaltungsrechtlichen Massnahmen des Arbeitsgesetzes, sondern jene des

Datenschutzes (Art. 34 und 35 Datenschutzgesetz). Dies muss an dieser Stelle präzisiert werden, da sonst fälschlicherweise die arbeitsgesetzlichen Normen zur Anwendung gelangen könnten.

## Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

1. Abschnitt: Gegenstand und Begriffe  
Art. 1 Gegenstand

ArGV 2

Art. 1

Artikel 1

# Gegenstand

Diese Verordnung umschreibt die bei Vorliegen besonderer Verhältnisse nach Artikel 27 Absatz 1 des Gesetzes möglichen Abweichungen von den gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften und bezeichnet die Betriebsarten oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, welche unter diese Abweichungen fallen. Sie bezeichnet für die einzelnen Branchen oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen den Umfang der Abweichungen.

Die gesetzliche Grundlage für die Verordnung 2 ist in Artikel 27 Absatz 1 ArG zu finden (vgl. Kommentar Art. 27 ArG). Im vorliegenden Artikel wird festgehalten, dass in der Verordnung 2 Vorschriften in Abweichung des Arbeitsgesetzes geregelt werden. Zudem präzisiert er, dass diese abweichenden Vorschriften nur für die Betriebe oder Gruppen von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen gelten, die in der Verordnung bezeichnet werden. Damit wird der Rahmen für diese

Ausführungsverordnung gesteckt, da Verordnungen die vom Gesetz vorgegebenen Rahmenbedingungen nicht überschreiten dürfen. Die von dieser Verordnung betroffenen Betriebe sind nicht verpflichtet, von den vorgesehenen Ausnahmen Gebrauch zu machen, wenn es ihnen gelingt, ihre Arbeit auf der Grundlage des Arbeitsgesetzes und der ArGV 1 zu organisieren. Eine Kombination der Anwendung der allgemeinen Regeln mit den Regeln der ArGV 2 ist hingegen nicht zulässig.

## Artikel 2

# Kleingewerbliche Betriebe

<sup>1</sup> Kleingewerbliche Betriebe (Art. 27 Abs. 1<sup>bis</sup> des Gesetzes) sind Betriebe, in denen neben dem Arbeitgeber nicht mehr als vier Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad, beschäftigt werden.

<sup>2</sup> Betriebsnotwendigkeit (Artikel 27 Absatz 1<sup>bis</sup> des Gesetzes) liegt vor, wenn:

- a. ein Betrieb zu einer im 3. Abschnitt dieser Verordnung aufgeführten Betriebsart gehört; oder
- b. die Voraussetzungen nach Artikel 28 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 erfüllt sind.

## Allgemeines

Artikel 27 Absatz 1<sup>bis</sup> ArG hält fest, dass kleingewerbliche Betriebe, für die Nacht- oder Sonntagsarbeit betriebsnotwendig ist, von der Bewilligungspflicht ausgenommen werden. Der vorliegende Artikel definiert nun, was unter kleingewerblichen Betrieben und unter der Betriebsnotwendigkeit zu verstehen ist.

## Absatz 1

In kleingewerblichen Betrieben werden neben dem Arbeitgeber nicht mehr als vier Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen beschäftigt. Massgebend ist ausschliesslich ihre Anzahl; nicht von Bedeutung ist hingegen deren Beschäftigungsgrad. Keine Rolle spielt also, ob ein Arbeitgeber bis zu vier Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen mit einem Beschäftigungsgrad von 100% oder nur mit einem Beschäftigungsgrad von 10% beschäftigt. Familienmitglieder werden nicht mitgezählt (Art. 4 ArG).

Unter kleingewerblichen Betrieben versteht man alle Arten von Kleinstunternehmen. Die Art der wirtschaftlichen Tätigkeit spielt keine Rolle. Ein Gewerbe ist eine auf Gewinnerzielung gerichtete wirtschaftliche Tätigkeit.

## Absatz 2

### Buchstabe a

Betriebsnotwendigkeit liegt dann vor, wenn es sich um einen kleingewerblichen Betrieb jener Branche handelt, für die im 3. Abschnitt dieser Verordnung Sonderbestimmungen formuliert sind. Dabei ist zu beachten, dass in diesem Falle die Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- oder Sonntagsarbeit für die ganze Nacht oder den ganzen Sonntag gilt.

### Buchstabe b:

Betriebsnotwendigkeit liegt ausserdem vor, wenn eine der Voraussetzungen erfüllt ist, die in Artikel 28 ArGV 1 genannt sind (vgl. Kommentar Art. 28 ArGV 1). Nacht- oder Sonntagsarbeit kann somit in kleingewerblichen Betrieben dann ohne Bewilligung angeordnet werden, wenn sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen im Sinne von Artikel 28 ArGV 1 unentbehrlich ist. Der wirtschaftlichen Unentbehrlichkeit gleichgestellt sind die besonderen Konsumbedürfnisse. Deren Befriedigung muss aber im öffentlichen Interesse liegen und kann nicht anders als durch Nacht- oder Sonntagsarbeit geschehen.

**Art. 2**

**ArGV 2**

**Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

1. Abschnitt: Gegenstand und Begriffe  
Art. 2 Kleingewerbliche Betriebe

Liegt keine Betriebsnotwendigkeit nach Buchstabe a oder b vor, wie dies insbesondere bei vorübergehender Nacht- oder Sonntagsarbeit der Fall ist, so benötigt auch ein kleingewerblicher Betrieb dafür eine Bewilligung. Damit er eine solche Bewilligung erhält, hat der Betrieb den Nachweis des Vorhandenseins eines dringenden Bedürfnisses zu erbringen. Die Voraussetzungen für den Nachweis eines solchen dringenden Bedürfnisses richten sich dabei nach Artikel 27 ArGV 1 (vgl. Kommentar Art. 27 ArGV 1).

Artikel 3

## Geltung

Die Bestimmungen dieses Abschnitts sind auf die einzelnen Betriebsarten sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsprechend den Bestimmungen des 3. Abschnitts anwendbar.

Die Verordnung 2 ist in drei Abschnitte gegliedert:

1. Abschnitt: Gegenstand und Begriffe, 2. Abschnitt: Sonderbestimmungen, 3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer.

In den Artikeln 4 bis 14 des 2. Abschnitts werden Abweichungen von den arbeitsgesetzlichen Normen geregelt. Im 3. Abschnitt sind die Branchen aufgeführt, die auf solche vom Arbeitsgesetz abweichenden Regelungen angewiesen sind. Die Artikel 4 bis 14 des 2. Abschnitts kommen jedoch nur zur Anwendung, wenn sie im 3.

Abschnitt einer bestimmten Betriebsart zugeordnet sind. Damit wird den spezifischen Bedürfnissen der einzelnen Branchen Rechnung getragen, die aus unterschiedlichen Gründen auf Sonderbestimmungen angewiesen sind.

Bei dieser bedingten Anwendung der Artikel 4 bis 14 handelt es sich um einen gesetzestechnischen Mechanismus. Dieser muss im vorliegenden Artikel präzisiert werden, um Missverständnissen in Zusammenhang mit den Sonderbestimmungen vorzubeugen.

## Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

2. Abschnitt: Sonderbestimmungen  
Art. 4 Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie für den ununterbrochenen Betrieb

ArGV 2

Art. 4

Artikel 4

# Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie für den ununterbrochenen Betrieb

- <sup>1</sup> Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne behördliche Bewilligung ganz oder teilweise in der Nacht beschäftigen.
- <sup>2</sup> Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne behördliche Bewilligung ganz oder teilweise am Sonntag beschäftigen.
- <sup>3</sup> Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne behördliche Bewilligung im ununterbrochenen Betrieb beschäftigen.

## Absätze 1 u. 2

Die Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nachtarbeit und Sonntagsarbeit kann sich auf die ganze Nacht oder den ganzen Sonntag erstrecken. Sie kann sich aber auch auf einen Teil der Nacht (z.B. auf die Nacht bis 2 Uhr oder auf die Nacht ab 2 Uhr) oder auf einen Teil des Sonntages (z.B. auf den Sonntag ab 12 Uhr) beschränken. Eine Befreiung von der Bewilligungspflicht ist nur für Tatbestände des Gesetzes möglich, also für die in den Artikeln 17, 19 und 24 umschriebenen Einsatzformen und die darauf gestützt erlassenen Verordnungsbestimmungen. Beabsichtigt ein Betrieb, der nur teilweise von der Bewilligungspflicht befreit ist, Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ausserhalb der bewilligungsfreien Zeitspanne in der Nacht oder am Sonntag zu beschäftigen, benötigt er dazu eine entsprechende Bewilligung. Dasselbe gilt, wenn ein Betrieb eine Bewilligung benötigt, die eine Abweichung nach Artikel 28 ArG enthält.

Dieser Artikel befreit lediglich von der Bewilligungspflicht. Alle anderen Bestimmungen des Gesetzes und der Verordnung 1 zur Nacht-, Sonntagsarbeit und zum ununterbrochenen Betrieb bleiben ohne Einschränkung anwendbar.

Die uneingeschränkte Bewilligungsbefreiung für Nachtarbeit erlaubt die Beschäftigung in allen Nächten zwischen Sonntagabend 23 Uhr bzw. 22 Uhr oder 24 Uhr und Samstagabend gleiche Zeit, je nachdem, wie die Lage des Sonntags in einem Betrieb festgesetzt worden ist. Die uneingeschränkte Bewilligungsbefreiung für Sonntagsarbeit erlaubt die Beschäftigung im Zeitraum der Tages- und Abendarbeit am Sonntag. Für die Arbeit während der Nachtstunden des Sonntags (= Nacht vom Samstag auf den Sonntag) ist eine Bewilligungsbefreiung für Nachtarbeit und Sonntagsarbeit notwendig. Liegt eine solche nicht vor, ist um eine Bewilligung für Nachtarbeit nachzusehen.

## Absatz 3

Die Befreiung von der Bewilligungspflicht für den regulären ununterbrochenen Betrieb unterliegt keiner Beschränkung. Nicht befreit von der Bewilligungspflicht wird der zusammengesetzte ununterbrochene Betrieb nach Artikel 39 ArGV 1.

## Artikel 5

# Verlängerung des Zeitraumes der täglichen Arbeit bei Tages- und Abendarbeit

Der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit darf für die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, mit Einschluss der Pausen und der Überzeitarbeit, auf höchstens 17 Stunden verlängert werden, sofern im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden gewährt wird. Die tägliche Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen muss dabei mindestens 8 aufeinander folgende Stunden betragen.

Im Rahmen der Tages- und Abendarbeit kann der Zeitraum, in dem gearbeitet werden darf, von 14 Stunden (Art. 10 Abs. 3 ArG) bis auf 17 Stunden verlängert werden. Damit kann ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin während des ganzen Tages- und Abendzeitraums von 6 Uhr bis 23 Uhr bzw. 5 Uhr bis 22 Uhr oder 7 Uhr bis 24 Uhr beschäftigt werden. Wird von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, muss an Stelle einer täglichen Ruhezeit von 11 Stunden (Art. 15a ArG) im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine solche von mindestens 12 Stunden gewährt werden. Dies hat zur Folge, dass der Zeitraum der täglichen Arbeit innerhalb einer Kalenderwoche nur beschränkt verlängert werden kann.

Zwischen zwei Arbeitseinsätzen ist in jedem Fall eine tägliche Ruhezeit von mindestens 8 Stunden zu gewähren, wobei eine solche Verkürzung mehr als einmal pro Woche möglich ist. Wird die tägliche Ruhezeit verkürzt, so hat dies zur Folge, dass innerhalb der gleichen Kalenderwoche an anderen Tagen ein entsprechender Ausgleich zu gewähren ist. Für die Berechnung der durchschnittlichen täglichen Ruhezeit dürfen dabei die vorgeschriebenen wöchentlichen Ruhezeiten (freier Sonntag, wöchentlicher freier Halbtag) nicht mit einbezogen werden.

## Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

2. Abschnitt: Sonderbestimmungen  
Art. 6 Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit

ArGV 2

Art. 6

Artikel 6

# Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in einzelnen Wochen um 4 Stunden verlängert werden, sofern sie im Durchschnitt von drei Wochen eingehalten wird und im Durchschnitt des Kalenderjahres die Fünf-Tage-Woche gewährt wird.

Diese Bestimmung ist nur von Bedeutung für Betriebe mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden. Sie ermöglicht eine Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit in einzelnen Wochen um bis zu 4 Stunden. Die Höchstarbeitszeit muss dabei allerdings im Durchschnitt von 3 Wochen eingehalten werden. Im Weiteren kann von dieser Bestimmung nur dann Gebrauch ge-

macht werden, wenn dem einzelnen Arbeitnehmer oder der einzelnen Arbeitnehmerin im Durchschnitt des Kalenderjahres die Fünftagewoche gewährt wird (vgl. Kommentar Art. 22 ArGV 1). Weitere Möglichkeiten der Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sind in Artikel 22 ArGV 1 enthalten.



Artikel 7

## Verlängerung der Arbeitswoche

- <sup>1</sup> Die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen bis zu elf aufeinanderfolgende Tage beschäftigt werden:
- wenn unmittelbar im Anschluss daran mindestens drei aufeinanderfolgende Tage frei gewährt werden; und
  - wenn im Durchschnitt des Kalenderjahrs die Fünftagewoche gewährt wird.
- <sup>2</sup> Die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen sieben aufeinanderfolgende Tage beschäftigt werden:
- wenn die tägliche Arbeitszeit im Zeitraum der Tages- und Abendarbeit nicht mehr als neun Stunden beträgt;
  - wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird; und
  - wenn unmittelbar im Anschluss an den siebten Tag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden frei gewährt werden: diese 83 Stunden schliessen die tägliche Ruhezeit, den Ersatzruhetag für den Sonntag und den wöchentlichen freien Halbttag ein.

Dieser Artikel erlaubt es Arbeitgebern, unter bestimmten Voraussetzungen die individuelle Arbeitswoche auf länger als 6 aufeinanderfolgende Tage zu verlängern. Es besteht die Möglichkeit der Verlängerung der Arbeitswoche sowohl bei Tages- und Abendarbeit als auch bei Nachtarbeit. Bei Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit gilt dieser Artikel nicht.

### Absatz 1

Es ist möglich, die Anzahl aufeinanderfolgender Arbeitstage auf längstens 11 Tage zu erhöhen. Macht der Arbeitgeber von dieser Möglichkeit Gebrauch, so muss er unmittelbar im Anschluss an die höchstens 11 aufeinanderfolgenden Arbeitstage eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 3 Tagen gewähren. Diese Ruhezeit ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit zu gewähren. Daraus ergibt sich eine zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit von mindestens

83 aufeinanderfolgenden Stunden (3 x 24 Std. + 11 Std.). Zusätzlich muss im Durchschnitt des Kalenderjahres die Fünftagewoche gewährt werden (vgl. Kommentar Art. 22 ArGV 1).

### Absatz 2

Es ist möglich, die Anzahl aufeinanderfolgender Arbeitstage auf 7 zu erhöhen. Dazu müssen 3 Voraussetzungen erfüllt werden: Die tägliche Arbeitszeit im Zeitraum der Tages- und Abendarbeit darf neun Stunden nicht überschreiten (vgl. Art. 10 ArG), die wöchentliche Höchstarbeitszeit wird im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten, und unmittelbar im Anschluss an den siebten Tag werden mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden frei gewährt; diese 83 Stunden schliessen die tägliche Ruhezeit, den Ersatzruhetag für den Sonntag und den wöchentlichen freien Halbttag ein. Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit in bestimmten Fällen 9 Stunden überschreiten (vgl. Art. 10 ArGV 2).

Artikel 8

## Überzeitarbeit am Sonntag

<sup>1</sup> Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 1 des Gesetzes darf am Sonntag geleistet werden. Die am Sonntag geleistete Überzeitarbeit ist innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

<sup>2</sup> Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 1 des Gesetzes darf am Sonntag geleistet werden. Die am Sonntag geleistete Überzeitarbeit ist innert 26 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

### Absatz 1

Überzeitarbeit darf nicht nur an Werktagen (Art. 25 Abs. 1 ArGV 1) geleistet werden, sondern auch an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen, die den Sonntagen gleichgestellt sind. Überzeitarbeit, die am Sonntag erbracht wird, muss zwingend durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden und zwar innert eines Zeitraumes von 14 Wochen. Eine Ausdehnung dieser Frist auf das Kalenderjahr (Art. 25 Abs. 2 ArGV 1) ist nicht zulässig.

### Absatz 2

Dieser Absatz wurde mit der Revision der ArGV 2 vom 1. Juli 2004 neu eingeführt. Die Ausführungen in Absatz 1 gelten auch für Absatz 2. Einziger Unterschied ist der Zeitraum für den Ausgleich der Freizeit, welcher auf 26 Wochen ausgedehnt wurde. Von dieser Bestimmung profitieren die Krankenanstalten und Kliniken sowie die medizinischen Labors.

## Artikel 8a Pikettdienst

# Pikettdienst

<sup>1</sup> Im Rahmen des Pikettdienstes muss die Zeitspanne zwischen dem Einsatzauftrag an den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und seinem oder ihrem Eintreffen am Arbeitsort (Interventionszeit) grundsätzlich mindestens 30 Minuten betragen.

<sup>2</sup> Ist die Interventionszeit aus zwingenden Gründen kürzer als 30 Minuten, so haben die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anspruch auf eine Zeitgutschrift von 10 Prozent der inaktiven Pikettdienstzeit. Unter inaktiver Pikettdienstzeit wird die für den Pikettdienst aufgewendete Zeit ausserhalb einer Intervention sowie der Zeit für den Arbeitsweg verstanden. Die für die Intervention effektiv aufgewendete Zeit sowie die Wegzeit zählen als Arbeitszeit und werden zur Zeitgutschrift dazugerechnet.

<sup>3</sup> Muss der Pikettdienst wegen der kurzen Interventionszeit im Betrieb geleistet werden, so gilt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit als Arbeitszeit.

<sup>4</sup> In den Fällen nach den Absätzen 2 und 3 darf der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin in einem Zeitraum von vier Wochen an höchstens sieben Tagen Pikettdienst leisten.

## Allgemein

Der Grundsatz des Pikettdienstes ist in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz geregelt (Art. 14, 15 und 19 Abs. 3). Die Verordnung äussert sich jedoch nicht zur Länge der zumutbaren Interventionszeit zwischen dem Einsatzauftrag und dem Eintreffen am Arbeitsort. Wenn der Pikettdienst verlangt, dass der Arbeitnehmer innerhalb kürzester Zeit einsatzbereit ist, z.B. innerhalb von 15 Minuten nach dem Anruf, kann die Person den Betrieb in der Praxis nicht verlassen und somit nicht von ihrer Freizeit profitieren. Deshalb sieht der vorliegende Artikel eine Zeitspanne für die Interventionszeit vor und regelt die Ausgleichsmassnahmen zu Gunsten von Arbeitnehmenden, wenn sie von einer kürzeren Interventionszeit betroffen sind. Diese Neuerung wurde ausdrücklich für Krankenanstalten und Kliniken eingeführt (vgl. Art. 15 ArGV 2).

## Absatz 1

Dieser Absatz präzisiert die «Interventionszeit».

Unter «Eintreffen am Arbeitsort» ist die Ankunft des Arbeitnehmenden auf dem Betriebsgelände, auf dem die Arbeitsleistung erbracht werden muss, zu verstehen.

Grundsätzlich sollte die Interventionszeit nicht weniger als 30 Minuten betragen. Kann diese Vorgabe nicht eingehalten werden, gelten die Sonderbestimmungen in den folgenden Absätzen.

## Absatz 2

Eine Interventionszeit von weniger als 30 Minuten ist nur aus technischen oder organisatorischen, nicht aber aus rein finanziellen Gründen rechtfertigbar (z.B. lässt sich eine solche Interventionszeit im Rahmen eines Notfalldienstes in einem Spital begründen).

Bei Interventionszeiten unter 30 Minuten muss der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer eine Zeitgutschrift von 10 % der inaktiven Pikettdienstzeit gewähren. Dieser Ausgleich darf nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (vgl. Art. 22 ArG).

#### Rechnungsmodell :

Pikettdienst:

von 20:00 bis 8:00	12 Std.
Intervention	- 1 Std. 20 Minuten
Hin-/Rückweg	- 40 Minuten
Inaktive Zeit	= <b>10 Stunden</b>

Die Zeitgutschrift von 10% entspricht 1 Stunde (10% von 10 Stunden).

Die für die Intervention effektiv aufgewendete Zeit sowie die Wegzeit sind vollumfänglich an die Arbeitszeit anzurechnen und zur Zeitgutschrift von 10% dazuzurechnen.

Die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren (vgl. Art. 17b Abs. 2 ArG).

### Absatz 3

Muss der Pikettdienst wegen der kurzen Interventionszeit im Betrieb geleistet werden, so gilt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit als Arbeitszeit (vgl. Art. 15 Abs. 1 ArGV 1). Die Präsenzverpflichtung im Betrieb muss auf objektiven Faktoren beruhen, die von Fall zu Fall für jeden pikettdienstleistenden Arbeitnehmenden geprüft werden müssen.

Es handelt sich hier um ausserordentliche Situationen, in denen die pikettdienstleistende Person ihren Dienst am Arbeitsort leisten muss, weil sie bei einem Aufruf zum Einsatz innert der sehr kurzen Interventionszeit nicht am Arbeitsplatz erscheinen kann.

### Absatz 4

Bei verkürzter Interventionszeit (kürzer als 30 Minuten) dürfen in einem Zeitraum von vier Wochen höchstens sieben Tage Pikettdienst geleistet werden. Es gelten die Bestimmungen nach Art. 14 Abs. 2 ArGV 1.

Artikel 8b

## Pikettplanung und -einteilung

<sup>1</sup> Die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen im Zeitraum von 4 Wochen an höchstens 7 Tagen auf Pikett sein oder Piketteinsätze leisten. Die pikettdienstfreie Zeit von 2 Wochen nach Artikel 14 Absatz 2 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000<sup>1</sup> zum Arbeitsgesetz muss nicht gewährt werden.

<sup>2</sup> Die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen im Zeitraum von 4 Wochen an höchstens 10 Tagen auf Pikett sein oder Piketteinsätze leisten, wenn:

- a. dem Betrieb aufgrund seiner Lage in einer Randregion oder der fachlichen Spezialisierung keine genügenden Personalressourcen für einen Pikettdienst nach Absatz 1 zur Verfügung stehen; und
- b. sie im Durchschnitt eines Kalenderjahres pro Monat nicht mehr als 7 Pikettdienste mit tatsächlichem Einsatz leisten.

<sup>3</sup> In Pikettdienstnächten kann die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden verkürzt werden, sofern sie im Durchschnitt von 2 Wochen 12 Stunden beträgt.

### Allgemein

Die Grundregeln des Pikettdienstes sind in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz festgelegt (Art. 14, 15 und 19 Abs. 3 ArGV 1). Mit der vorliegenden Bestimmung wird eine punktuelle Abweichung von den allgemeinen Pikettdienstregeln für bestimmte Betriebe geschaffen. Diese Neuerung wurde ausdrücklich für Tierarztpraxen und Tierkliniken eingeführt (vgl. Art. 21 ArGV 2).

In der Praxis umfasst ein Pikettdienstag maximal 24 Stunden (z.B. einen Wochentag, Samstag oder Sonntag) und eine Pikettdienstnacht (z.B. von Montag auf Dienstag) zählt als ein «Pikettdienstag».

### Absatz 1

Gleich wie in Artikel 14 Absatz 2 ArGV 1 ist für die Pikettdienst Einsatzplanung ein Zeitraum von 4 Wochen massgeblich. Innerhalb dieser Zeit kann der einzelne Arbeitnehmer bzw. die einzelne Ar-

beitnehmerin an höchstens 7 Tagen auf Pikett sein oder Piketteinsätze leisten.

In Abweichung von der Regel in Artikel 14 Absatz 2 ArGV 1 ist im Anschluss an den letzten Pikettdienst keine pikettdienstfreie Zeit von 2 Wochen zu gewährleisten. Die 7 Tage können somit frei auf die 4 Wochen verteilt werden. Diese Sonderbestimmung erlaubt es, eine regelmässige Pikettdienstplanung vorzusehen, gemäss welcher ein bestimmter Arbeitnehmer oder eine bestimmte Arbeitnehmerin immer an den gleichen Wochentagen Pikettdienst leistet.

### Absatz 2

Für kleine Betriebe mit höchstens 4 angestellten Tierärzten und Tierärztinnen (vgl. Artikel 21 lit. b ArGV 2) besteht die Möglichkeit, die Anzahl der Pikettdienste pro Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin von 7 auf maximal 10 Tage pro 4 Wochen zu erhöhen. Zu einem solchen Pikettdienst können nur Tierärztinnen und Tierärzte herangezogen werden.

<sup>1</sup> SR 822.111

Die Erhöhung der Anzahl Pikettdiensttage ist nur unter Einhaltung der folgenden zwei kumulativen Bedingungen erlaubt:

Erstens verfügt der Betrieb aufgrund der geografischen Lage in einer Randregion (z.B. in einem Tal in den Bergen oder in einem wenig erschlossenen, weitläufigen Gebiet) oder aufgrund der eingeschränkten fachlichen Spezialisierung der Praxis (z.B. auf eine bestimmte Tierart wie Pferde, Hühner oder Schweine) über zu wenig Personalressourcen für einen Pikettdienst gemäss den allgemeinen Regeln. Ob in einem konkreten Fall diese Bedingungen erfüllt sind, entscheidet das zuständige kantonale Arbeitsinspektorat als Vollzugsbehörde.

Zweitens lässt sich aufgrund der Zahlen vom Vorjahr belegen, dass im Durchschnitt eines Kalenderjahres die einzelnen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen pro Monat nicht mehr als 7 Pikettdienste mit tatsächlichem Einsatz geleistet haben. Der Durchschnitt berechnet sich aus der Anzahl der Pikettdienste mit Einsatz geteilt durch die Anzahl der geleisteten Arbeitsmonate (ohne Ferien). Zur Berechnung dieses Durchschnitts wird nicht jeder einzelne Einsatz gezählt. Wurden z.B. in einer Pikettdienstnacht mehrere Einsätze geleistet, zählt dies als ein Pikettdienst mit tatsächlichem Einsatz. Zeigt die Berechnung, dass im Durchschnitt eines Jahres pro Monat mehr als 7 Pikettdienste mit Einsatz geleistet wurden, heisst

dies für die Einsatzplanung im Folgejahr, dass die Regel gemäss Absatz 1 zur Anwendung kommt, wonach der Pikettdienst nur noch während 7 Tagen pro 4 Wochen geleistet werden darf. Bei Neuanstellungen ist auf die Erfahrungswerte der Vorgänger abzustellen.

### **Absatz 3**

In Abweichung zu den allgemeinen Regeln zum Pikettdienst kann die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden auch in Pikettdienstnächten verkürzt werden. Allerdings muss die Ruhezeit in diesem Fall – in Anlehnung an die Regel von Artikel 9 ArGV 2 – mindestens 9 Stunden betragen und die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen muss im Durchschnitt von zwei Wochen mindestens 12 Stunden betragen.

Darüber hinaus sind die allgemeinen Pikettdienstregeln anwendbar: Die tägliche Ruhezeit (hier von 9 Stunden) kann durch Piketteinsätze unterbrochen werden. Das Total der Ruhezeitstunden muss aber insgesamt 9 Stunden betragen vor dem Arbeitsantritt am nächsten Tag. Es muss zudem zwischen den Einsätzen einmal eine zusammenhängende Ruhezeit von 4 Stunden gegeben haben, ansonsten ist die gesamte tägliche Ruhezeit von 9 Stunden nach zu gewähren (Art. 19 Abs. 3 ArGV 1).

## Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

2. Abschnitt: Sonderbestimmungen  
Art. 9 Verkürzung der täglichen Ruhezeit

ArGV 2

Art. 9

Artikel 9

# Verkürzung der täglichen Ruhezeit

Die Ruhezeit darf für erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von zwei Wochen 12 Stunden beträgt.

Die tägliche Ruhezeit darf mehr als einmal pro Woche verkürzt werden. Die Ruhezeit muss aber mindestens 9 Stunden betragen, und nicht nur 8 Stunden (Art. 15a Abs. 2 ArG). Als Ausgleich für die mehrmalige Verkürzung ist in einem Zeitraum von 2 Wochen an Stelle einer durchschnittlichen

Ruhezeit von 11 Stunden eine solche von 12 Stunden zu gewähren. Nach einer verkürzten Ruhezeit darf beim darauf folgenden Arbeitseinsatz keine Überzeit nach Artikel 25 ArGV 1 geleistet werden (vgl. Art. 19 Abs. 2 ArGV 1).

Artikel 10

## Dauer der Nachtarbeit

- <sup>1</sup> Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für die einzelnen erwachsenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 9 Stunden nicht überschreiten. Sie muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von 12 Stunden liegen. Dabei ist den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und einmal in der Woche eine zusammenhängende Ruhezeit von 48 Stunden zu gewähren.
- <sup>2</sup> Nachtarbeit darf in einem Zeitraum von 12 Stunden geleistet werden, wenn darauf mindestens 12 Stunden Ruhezeit folgen, eine Gelegenheit besteht, sich hinzulegen, und wenn:
- die Arbeitszeit höchstens 10 Stunden beträgt und ein grosser Teil davon reine Präsenzzeit ist; oder
  - während höchstens 8 Stunden tatsächlich gearbeitet wird, wobei die gesamten 12 Stunden als Arbeitszeit gelten.
- <sup>3</sup> Bei Nachtarbeit mit einem Arbeitsbeginn nach 4 Uhr oder einem Arbeitsschluss vor 1 Uhr darf die tägliche Arbeitszeit in einem Zeitraum von höchstens 17 Stunden liegen. Beginnt die tägliche Arbeitszeit vor 5 Uhr oder endet sie nach 24 Uhr, so ist im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen muss dabei mindestens 8 Stunden betragen.
- <sup>4</sup> Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit innert eines Zeitraumes von 13 Stunden höchstens 11 Stunden betragen, sofern sie im Durchschnitt einer Kalenderwoche 9 Stunden nicht übersteigt.
- <sup>5</sup> Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit darf in höchstens 6 von 7 aufeinanderfolgenden Nächten geleistet werden, sofern im Durchschnitt des Kalenderjahrs die Fünf-Tage-Woche gewährt wird.

### Allgemeines

Das Gesetz lässt Nachtarbeit nur im Rahmen von 9 Stunden innerhalb eines Zeitraumes von 10 Stunden oder unter bestimmten Voraussetzungen während drei von sieben Nächten im Rahmen von 10 Stunden innerhalb eines Zeitraumes von 12 Stunden zu (Art. 17a ArG). Dieser Rahmen ist für verschiedene Branchen oder Tätigkeiten wegen ihrer besonderen Verhältnisse zu eng. Artikel 10 zeigt die verschiedenen Möglichkeiten für den Zeitraum der Nachtarbeit auf, die den spezifischen Bedürfnissen der betreffenden Branchen Rechnung tragen. Er umschreibt zudem die Regelung für die Kompensation, die den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen für die vom Gesetz abweichenden Einsatzdauern zu gewähren ist.

### Absatz 1

Der Zeitraum, in dem die tägliche Arbeitszeit geleistet wird, kann auf 12 Stunden verlängert werden. Die tägliche Arbeitszeit selber bleibt jedoch auf 9 Stunden beschränkt. Wird von dieser Bestimmung Gebrauch gemacht, so sind tägliche Ruhezeiten von 12 Stunden und eine zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit inkl. einer täglichen Ruhezeit von insgesamt 48 Stunden zu gewähren.

### Absatz 2

Wenn für Arbeitnehmende, die Nachtarbeit leisten, eine Gelegenheit besteht, sich auszuruhen und hinzulegen, bietet dieser Absatz dem Arbeitgeber zwei Möglichkeiten, die Arbeit seines Perso-



nals entsprechend zu organisieren. In beiden Fällen muss der Arbeitgeber eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden garantieren. Der Betrieb muss für diese Art von Arbeitszeiten geeignet sein; der Arbeitgeber muss belegen können, dass das Personal nicht dauernd im Einsatz steht (z.B. indem ein Ersatz vorgesehen ist).

**Buchstabe a:**

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen in mehr als drei Nächten pro Woche bis zu 10 Stunden pro Nacht in einem Zeitraum von 12 Stunden beschäftigt werden. Voraussetzung dazu ist jedoch, dass ein erheblicher Teil der Arbeitszeit reine Präsenzzeit darstellt, in der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ausruhen kann. Die reine Präsenzzeit umfasst dabei einen Anteil von mindestens 25 % der effektiven Arbeitszeit. Das heisst, dass bei einer Schichtdauer von 12 Stunden und einer Arbeitszeit von 10 Stunden von dieser Arbeitszeit wenigstens 2,5 Stunden reine Präsenzzeit sein müssen (also 7,5 Stunden effektive Arbeitszeit innerhalb von 12 Stunden).

**Buchstabe b:**

Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmende in mehr als drei Nächten pro Woche bis zu höchstens 8 effektive Arbeitsstunden in einem Zeitraum von 12 Stunden beschäftigen. In diesem Fall müssen Arbeitnehmende die Möglichkeit haben, sich vor Ort während mindestens 4 Stunden auszuruhen, wobei die gesamten 12 Stunden als Arbeitszeit gelten.

**Absatz 3**

Der Zeitraum der täglichen Arbeitszeit darf bis auf 17 Stunden ausgedehnt werden, sofern die Nachtarbeit nicht vor 4 Uhr beginnt oder nicht nach 1 Uhr endet. Die Dauer der täglichen Arbeitszeit darf jedoch 9 Stunden nicht überschreiten. Im Durchschnitt einer Kalenderwoche ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren. Die minimale tägliche Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen hat in jedem Falle 8 Stunden zu betragen. Für die Berechnung der durchschnittlichen täglichen Ruhezeit dürfen dabei die vorgeschriebenen wöchentlichen Ruhezeiten (freier Sonntag, wöchentlicher freier Halbtage) nicht mit einbezogen werden.

**Absatz 4**

Die tägliche Arbeitszeit kann in einzelnen Nächten bis auf 11 Stunden verlängert werden. Solche Nachtarbeit darf in einem Zeitraum von höchstens 13 Stunden stattfinden. Im Durchschnitt einer Kalenderwoche darf die tägliche Arbeitszeit jedoch 9 Stunden nicht übersteigen.

**Absatz 5**

Bei Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit dürfen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in bis zu 6 von 7 aufeinanderfolgenden Nächten eingesetzt werden, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass im Durchschnitt eines Kalenderjahres die Fünftageweche gewährt wird (vgl. Kommentar Art. 22 ArGV 1). Nicht angewandt werden hier die Einschränkungen von Artikel 30 ArGV 1.

**Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

2. Abschnitt: Sonderbestimmungen  
Art. 11 Verschiebung der Lage des Sonntages

**ArGV 2**

**Art. 11**

Artikel 11

## **Verschiebung der Lage des Sonntages**

Die Lage des Sonntagszeitraumes nach Artikel 18 Absatz 1 des Gesetzes darf um höchstens 3 Stunden vor- oder nachverschoben werden.

Der Sonntagszeitraum kann bis zu drei Stunden vor- oder nachverschoben werden. Dies bedeutet, dass der Sonntag z.B. die Zeit von Samstag 20 Uhr bis Sonntag 20 Uhr oder von Sonntag 2 Uhr bis Montag 2 Uhr umfassen kann. Die Dauer des frei-

en Sonntages wird dadurch nicht beeinträchtigt, d.h. der freie Sonntag ist auch in diesem Falle im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit zu gewähren.

## Artikel 12

## Anzahl freie Sonntage

- <sup>1</sup> Im Kalenderjahr sind mindestens 26 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. Im Zeitraum eines Kalenderquartals ist jedoch mindestens ein freier Sonntag zu gewähren.
- <sup>1bis</sup> Im Kalenderjahr sind mindestens 18 freie Sonntage zu gewähren, sofern mindestens zwölfmal pro Jahr die wöchentliche Ruhezeit mindestens 59 aufeinanderfolgende Stunden umfasst. Diese 59 Stunden umfassen die tägliche Ruhezeit sowie den ganzen Samstag und den ganzen Sonntag. Die freien Sonntage können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden.
- <sup>2</sup> Im Kalenderjahr sind mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. In der Woche, in der an einem Sonntag gearbeitet wird, oder in der darauffolgenden Woche ist im Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.
- <sup>2bis</sup> Im Kalenderjahr sind mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. In der Woche, in der an einem Sonntag gearbeitet wird, oder in der darauffolgenden Woche ist eine wöchentliche Ruhezeit von 47 aufeinanderfolgenden Stunden oder von zweimal 35 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.
- <sup>3</sup> Wird im Durchschnitt des Kalenderjahres die Fünf-Tage-Woche gewährt, so kann die Anzahl freie Sonntage bis auf vier herabgesetzt werden. Die freien Sonntage können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden.

### Allgemeines

Das Gesetz geht grundsätzlich davon aus, dass der wöchentliche Ruhetag innert zweier Wochen wenigstens einmal auf einen Sonntag fallen muss (Art. 20 Abs. 1 ArG). Damit fällt der wöchentliche Ruhetag im Laufe eines Jahres mindestens 26 Mal auf einen Sonntag. Artikel 12 hält die Möglichkeiten fest, wie viele Sonntage in Abweichung von der gesetzlichen Regelung pro Jahr frei sein müssen. Er umschreibt auch, welche Ausgleichsruhezeiten zu gewähren sind. Die Bestimmung von Artikel 21 Absatz 4 ArGV 1 gilt auch für die Tatbestände dieses Artikels. Demnach dürfen die in die Zeit der gesetzlichen Ferien fallenden Sonntage nicht an die Anzahl frei zu gewährender Sonntage angerechnet werden. Damit man die freien Sonntage nach Abzug der Ferien berechnen kann, ist eine Rechnung pro rata notwendig: Auf 52 Arbeitswochen sind 26 bzw. 12 freie Sonntage zu ge-

währen. Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf 4 Wochen Ferien, so sind ihr oder ihm die Anzahl Sonntage nach folgender Berechnung zu gewähren:

$$\text{Anzahl freie Sonntage} = \frac{\text{Anzahl freie Sonntage nach ArG} \times \text{Arbeitswochen}}{52 \text{ Wochen}}$$

Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer z.B. 26 freie Sonntage und arbeitet während 48 Wochen im Kalenderjahr, so besteht ein Anrecht auf 24 freie Sonntage.

### Absatz 1

Die Anzahl der pro Kalenderjahr frei zu gewährenden Sonntage wird gegenüber dem Gesetz nicht reduziert und beträgt ebenfalls 26. Hingegen können diese freien Sonntage unregelmässig auf das

Kalenderjahr verteilt werden. Im Laufe eines Kalenderquartals muss mindestens ein freier Sonntag gewährt werden.

### Absatz 1<sup>bis</sup>

Dieser Absatz schreibt eine Mindestzahl von 18 freien Sonntagen pro Kalenderjahr vor, die unregelmässig auf das Jahr verteilt werden können. Im Gegenzug muss den Arbeitnehmenden zwölfmal pro Jahr eine Ruhezeit von mindestens 59 aufeinanderfolgenden Stunden gewährt werden, die nebst der täglichen elfstündigen Ruhezeit jeweils einen ganzen Samstag und Sonntag umfassen (11 Stunden + 2 x 24 Stunden). Als Sonntag gilt die Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr (vgl. Art. 18 Abs. 1 ArG). Dieser Zeitraum von 24 Stunden kann um höchstens eine Stunde vorgezogen oder verschoben werden, wenn die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden oder die Arbeitnehmervertretung im Betrieb dem zustimmt (vgl. Art. 18 Abs. 2 ArG).

### Absatz 2

Die Anzahl der frei zu gewährenden Sonntage kann bis auf 12 pro Kalenderjahr reduziert und unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. In der laufenden oder darauffolgenden Woche, in der am Sonntag gearbeitet wird, muss im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 aufeinander folgenden Stunden gewährt werden. Diese verlängert sich damit auf insgesamt 47 Stunden.

### Absatz 2<sup>bis</sup>

Die Anzahl der frei zu gewährenden Sonntage kann bis auf 12 pro Kalenderjahr reduziert und unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. In der laufenden oder darauffolgenden Woche, in der am Sonntag gearbeitet wird, muss im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit von 36 aufeinanderfolgenden Stunden (insgesamt 47

Stunden) oder von zweimal mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden (insgesamt je 35 Stunden) gewährt werden.

### Absatz 3

Diese Bestimmung erlaubt es, die Anzahl freier Sonntage bis auf 4 zu reduzieren. Sie können zudem unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. Voraussetzung für die Herabsetzung ist allerdings, dass im Durchschnitt des Kalenderjahres die Fünftageweche gilt (vgl. Kommentar Art. 22 ArGV 1). Im Falle, wo die Fünftageweche im Durchschnitt des Kalenderjahres nicht erreicht wird, gelangt an Stelle von Art. 12 Abs. 3 Art. 12 Abs. 2 zur Anwendung.

**Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

2. Abschnitt: Sonderbestimmungen  
Art. 13 Ersatzruhetag für Feiertagsarbeit

**ArGV 2**

**Art. 13**

Artikel 13

## Ersatzruhetag für Feiertagsarbeit

Die Ersatzruhe für Feiertagsarbeit darf für ein Kalenderjahr zusammengefasst gewährt werden.

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit (Art. 21 Abs. 5 Abs. 5 ArGV 1) muss nicht in der Woche gewährt werden, die dem Feiertag vorangeht oder folgt (Art. 20 Abs. 2 ArG). Sie kann für ein ganzes Kalenderjahr zusammengefasst werden. Die Dau-

er dieser zusammengefassten Kompensation berechnet sich aus der Anzahl der zu kompensierenden Feiertage mal 24 Stunden und zusätzlich einer einzelnen täglichen Ruhezeit von 11 Stunden.

Artikel 14

## Wöchentlicher freier Halbtage

- <sup>1</sup> Der wöchentliche freie Halbtage darf für einen Zeitraum von höchstens acht Wochen zusammenhängend gewährt werden.
- <sup>2</sup> Der wöchentliche freie Halbtage darf in Betrieben mit erheblichen saisonmässigen Schwankungen für einen Zeitraum von höchstens zwölf Wochen zusammenhängend gewährt werden.
- <sup>2bis</sup> Der wöchentliche freie Halbtage gilt als gewährt, wenn zwischen 12 und 22 Uhr 8 Stunden arbeitsfrei bleiben.
- <sup>3</sup> Der wöchentliche freie Halbtage kann von 8 bis auf 6 aufeinander folgende Stunden verkürzt werden. Er ist am Vormittag bis 12 Uhr oder am Nachmittag ab spätestens 14.30 Uhr bis spätestens 20.30 Uhr zu gewähren. Die durch die Verkürzung ausfallende Ruhezeit ist innerhalb von sechs Monaten zusammenhängend nachzugewähren.

### Allgemeines

[Artikel 21 Absatz 2 ArG](#) lässt im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin eine Zusammenlegung von bis zu 4 wöchentlichen freien Halbtagen zu. Artikel 14 weitet diesen Zeitraum aus und trägt insbesondere den Bedürfnissen jener Betriebe Rechnung, die mit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles umzugehen haben (vgl. [Kommentar Art. 22 Abs. 1 ArGV 1](#)). Er umschreibt, um wie viele Stunden der wöchentliche freie Halbtage verkürzt werden kann und in welchem Zeitraum die dabei ausfallende Ruhezeit zu gewähren ist.

### Absatz 1

Der wöchentliche freie Halbtage darf für einen Zeitraum von 8 Wochen zusammengelegt werden. Die Dauer dieser Zusammenlegung berechnet sich aus der Anzahl der zusammengefassten wöchentlichen freien Halbtage und zusätzlich einer einzelnen täglichen Ruhezeit von 11 Stunden.

### Absatz 2

Der wöchentliche freie Halbtage kann für einen Zeitraum von 12 Wochen zusammengelegt werden. Eine solche Zusammenlegung ist allerdings nur möglich in Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen im Arbeitsanfall.

### Absatz 2bis

Der wöchentliche freie Halbtage kann am Nachmittag zwischen 12 Uhr und 22 Uhr zu liegen kommen und hat mindestens 8 arbeitsfreie Stunden zu umfassen. Im Anschluss daran ist die tägliche Ruhezeit zu gewähren.

### Absatz 3

Durch die Verkürzung des wöchentlichen freien Halbtages auf 6 Stunden braucht der Ersatzruhetag am Morgen nur bis 12 Uhr (anstatt bis 14 Uhr) und am Nachmittag erst ab spätestens 14.30 Uhr (anstatt ab 12 Uhr) bis spätestens 20.30 Uhr (anstatt bis 20 Uhr) gewährt zu werden ([Art. 20 ArGV 1](#)). Die durch die Verkürzung ausfallende Ruhezeit muss kumulativ erfasst und innerhalb von 6 Monaten im Verhältnis 1:1 durch eine zusammenhängende Ruhezeit kompensiert werden.

## Artikel 15

# Krankenanstalten und Kliniken

<sup>1</sup> Auf Krankenanstalten und Kliniken und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie die Artikel 5, 7 Absatz 2, 8 Absatz 2, 8a, 9, 10 Absatz 2 und 12 Absatz 2 anwendbar.

<sup>2</sup> Krankenanstalten und Kliniken sind ärztlich betreute Betriebe für Kranke, Wöchnerinnen, Säuglinge, Verunfallte und Rekonvaleszente.

## Geltungsbereich (Absatz 2)

Zu den Krankenanstalten und Kliniken zählen alle Betriebe, die für die Pflege und Betreuung von Kranken (Akutpatienten und -patientinnen), Wöchnerinnen, Säuglingen, Verunfallten und Rekonvaleszenten entsprechende Einrichtungen betreiben. Notwendig ist, dass es in diesen Betrieben eine ärztliche Betreuung gibt, die aber weder permanent noch durch betriebseigene Ärzte oder Ärztinnen gewährleistet sein muss. Es ist also auch zulässig, dass die Betreuung nur zu bestimmten Tageszeiten und durch externe Ärzte oder Ärztinnen erfolgt. Die Betreuung hat aber nicht nur gelegentlich, sondern regelmässig zu erfolgen.

## Anwendbare Sonderbestimmungen (Absatz 1)

### Artikel 4

Die Krankenanstalten und Kliniken können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

### Artikel 5

Krankenanstalten und Kliniken dürfen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei Tages- und Abendarbeit in einem Zeitraum von höchstens 17 Stunden beschäftigen. Dabei muss allerdings im Durchschnitt der Kalenderwoche, in der dieser

Zeitraum verlängert wird, eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden gewährt werden. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen kann die tägliche Ruhezeit bis auf 8 Stunden verkürzt werden.

### Artikel 7 Absatz 2

Krankenanstalten und Kliniken dürfen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 7 aufeinanderfolgende Tage beschäftigen. Dazu muss der Arbeitgeber allerdings gewisse Voraussetzungen erfüllen. Den betroffenen Arbeitnehmenden muss unmittelbar im Anschluss an den 7. Tag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden Ruhezeit gewährt werden; die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden muss im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten werden; die tägliche Arbeitszeit (vgl. Art. 10 ArG) im Zeitraum der Tages- und Abendarbeit darf nicht mehr als 9 Stunden betragen. Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit in bestimmten Fällen 9 Stunden überschreiten (vgl. Art 10 ArGV 2).

### Artikel 8 Absatz 2

Krankenanstalten und Kliniken können Überzeitarbeit im Sinne von Artikel 12 Absatz 1 ArG auch an Sonntagen leisten lassen. Solche Überzeitarbeit ist zwingend innert 26 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Nicht erfasst von dieser Bestimmung ist Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 2 ArG, die in Notfällen geleistet werden muss. Voraussetzungen, möglicher Zeitpunkt, zulässige Dauer und Ausgleich solcher Überzeitar-

beit richtet sich nach Artikel 26 ArGV 1. Die gesamte Überzeit pro Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin darf im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 140 Stunden betragen.

### **Artikel 8a**

Aus zwingenden Gründen kann bei Pikettdienst eine Interventionszeit von unter 30 Minuten vorgesehen werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine Zeitgutschrift von 10 % der inaktiven Pikettdienstzeit gewähren. Beträgt die Interventionszeit mindestens 30 Minuten, gelten die normalen Pikettdienstregeln gemäss den Artikeln 14, 15 und 19 Abs. 3 ArGV 1.

### **Artikel 9**

Die tägliche Ruhezeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kann bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden. Die Herabsetzung kann mehr als einmal pro Woche erfolgen. Im Durchschnitt von zwei Wochen muss in diesem Falle die tägliche Ruhezeit 12 Stunden betragen. Ausserdem darf beim darauf folgenden Arbeitseinsatz keine Überzeit nach Artikel 25 ArGV 1 geleistet werden (vgl. Art. 19 ArGV 1).

### **Artikel 10 Absatz 2**

Nachtarbeit darf in einem Zeitraum von 12 Stunden geleistet werden. Diese Möglichkeit ist nur dann erlaubt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden eine Ruhegelegenheit zur Verfügung stellt. Sofern die Sondervoraussetzungen in den

Buchstaben a und b erfüllt sind, bietet dieser Absatz den Arbeitgebern zwei Möglichkeiten die Arbeit seines Personals entsprechend zu organisieren. In beiden Fällen muss der Arbeitgeber die tägliche Ruhezeit auf 12 Stunden ausweiten.

#### **Buchstabe a:**

Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden in einem Zeitraum von 12 Stunden nicht überschreiten. Solch lange Schichten können unter der Voraussetzung geleistet werden, dass ein grosser Teil der Arbeitszeit reine Präsenzzeit darstellt.

#### **Buchstabe b:**

Die 12-Stunden-Schicht muss mindestens 4 Stunden enthalten, während der die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht zur Arbeit herangezogen werden, wobei die gesamten 12 Stunden als Arbeitszeit gelten.

### **Artikel 12 Absatz 2**

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Krankenanstalten und Kliniken sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. Die in die gesetzlichen Mindestferien fallenden freien Sonntage dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In der laufenden oder darauffolgenden Woche, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.



Artikel 16

## Heime und Internate

<sup>1</sup> Auf Heime und Internate und die in ihnen mit der Betreuung der Insassen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie die Artikel 7 Absatz 2, 8 Absatz 1, 9, 10 Absatz 2, 12 Absatz 2 und 14 Absatz 1 anwendbar.

<sup>2</sup> Heime und Internate sind Kinder-, Erziehungs-, Anlern-, Ausbildungs-, Beschäftigungs-, Alters-, Pflege-, Kranken-, Unterkunft- und Versorgungsheime.

### Geltungsbereich (Absatz 2)

Als Heime und Internate gelten Institutionen, in denen Erwachsene, Jugendliche oder Kinder untergebracht werden und im weitesten Sinne eine Betreuung erhalten. Nicht notwendig ist, dass die Unterbringung Tag und Nacht sowie die ganze Woche umfasst; diese Unterbringung kann nur tagsüber oder unter der Woche erfolgen (z.B. Tages- oder Beschäftigungsheime für Behinderte, die sich über das Wochenende bei ihren Angehörigen aufhalten).

Die Betreuung der Erwachsenen, Jugendlichen oder Kinder kann je nach Art der Institution in verschiedenster Weise erfolgen. Sie kann alle Lebensbereiche der Insassen umfassen (z.B. in Alters-, Pflege- und Krankenheimen). Sie kann sich aber auch auf bestimmte Bereiche beschränken (z.B. in Anlern-, Ausbildungs- und Beschäftigungsheimen, Einrichtungen für betreutes Wohnen). Der Begriff der mit der Betreuung der «Insassen» bzw. der Bewohnerinnen und Bewohner beschäftigten Arbeitnehmenden ist weit gefasst. Es fallen alle Arbeitnehmenden darunter, die Dienstleistungen erbringen, welche den Bewohnerinnen und Bewohnern zugutekommen. Neben dem Betreuungspersonal im engeren Sinne umfasst dies z. B. das Küchenpersonal, welches sonntags Mahlzeiten für die Bewohner und Bewohnerinnen zubereiten können muss oder die Techniker und Technikerinnen, welche Pikttdienst leisten, um Reparaturen an den für die Bewohner und Bewohnerinnen wesentlichen technischen Einrichtungen vorzunehmen.

### Anwendbare Sonderbestimmungen (Absatz 1)

#### Artikel 4

Die Heime und Internate können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

#### Artikel 7 Absatz 2

Heime und Internate können ihr Personal bis zu 7 aufeinanderfolgende Tage beschäftigen. Dazu muss der Arbeitgeber allerdings gewisse Voraussetzungen erfüllen. Den betroffenen Arbeitnehmenden muss unmittelbar im Anschluss an den 7. Tag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden Ruhezeit gewährt werden; die wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 50 Stunden muss im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten werden; die tägliche Arbeitszeit (vgl. Art. 10 ArG) im Zeitraum der Tages- und Abendarbeit darf nicht mehr als 9 Stunden betragen. Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit in bestimmten Fällen 9 Stunden überschreiten (vgl. Art 10 ArGV 2).

#### Artikel 8 Absatz 1

Heime und Internate dürfen Überzeitarbeit im Sinne von Artikel 12 Absatz 1 ArG auch an Sonntagen leisten lassen. Solche Überzeitarbeit ist zwingend innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Nicht erfasst von dieser Bestimmung ist Überzeitarbeit nach Artikel

12 Absatz 2 ArG, die in Notfällen geleistet werden muss. Voraussetzungen, möglicher Zeitpunkt, zulässige Dauer und Ausgleich solcher Überzeitarbeit richten sich nach Artikel 26 ArGV 1. Die gesamte Überzeit pro Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin darf im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 140 Stunden betragen.

### **Artikel 9**

Die tägliche Ruhezeit der erwachsenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen darf bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden. Die Herabsetzung kann mehr als einmal pro Woche erfolgen. Im Durchschnitt von zwei Wochen muss in diesem Fall die tägliche Ruhezeit 12 Stunden betragen. Ausserdem darf beim darauf folgenden Arbeitseinsatz keine Überzeit nach Artikel 25 ArGV 1 geleistet werden (vgl. Art. 19 ArGV 1).

### **Artikel 10 Absatz 2**

Nacharbeit darf in einem Zeitraum von 12 Stunden geleistet werden. Diese Möglichkeit ist nur dann erlaubt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden eine Ruhegelegenheit zur Verfügung stellt. Sofern die Sondervoraussetzungen in den Buchstaben a und b erfüllt sind, bietet dieser Absatz den Arbeitgebern zwei Möglichkeiten die Arbeit seines Personals entsprechend zu organisieren. In beiden Fällen muss der Arbeitgeber die tägliche Ruhezeit auf 12 Stunden ausweiten.

### **Buchstabe a:**

Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden in einem Zeitraum von 12 Stunden nicht überschreiten. Solch lange Schichten können unter der Voraussetzung geleistet werden, dass ein grosser Teil der Arbeitszeit reine Präsenzzeit darstellt.

### **Buchstabe b:**

Die 12-Stunden-Schicht muss mindestens 4 Stunden enthalten, während der die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht zur Arbeit herangezogen werden, wobei die gesamten 12 Stunden als Arbeitszeit gelten.

### **Artikel 12 Absatz 2**

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Heimen und Internaten sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Die in die gesetzlichen Mindestferien fallenden freien Sonntage dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In denjenigen Wochen, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

### **Artikel 14 Absatz 1**

In Heimen und Internaten muss der wöchentliche freie Halbtag den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nicht jede Woche, sondern kann für einen Zeitraum von acht Wochen zusammenhängend gewährt werden.

Artikel 17

## Spitex-Betriebe

<sup>1</sup> Auf Spitex-Betriebe und die von ihnen mit Pflege- und Betreuungsaufgaben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag anwendbar.

<sup>2</sup> Spitex-Betriebe sind Betriebe, die spitalexterne Aufgaben für pflege- und betreuungsbedürftige Personen erfüllen.

### Geltungsbereich (Absatz 2)

Spitex-Betriebe pflegen und betreuen hilfsbedürftige Menschen zu Hause. Die Grunddienstleistungen umfassen Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung. Ausserdem werden auch Mahlzeiten- und Fahrdienste angeboten. Die Sonderbestimmungen sind anwendbar auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die direkt oder indirekt für diese Tätigkeiten eingesetzt werden. Keine Anwendung finden die Sonderbestimmungen auf das übrige Personal (z.B. in der Administration).

### Anwendbare Sonderbestimmungen (Absatz 1)

#### Artikel 4

Spitex-Betriebe können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen, soweit diese notwendig sind, um ihre Dienstleistungen an hilfsbedürftigen Menschen zu Hause zu gewährleisten. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

Artikel 18

## Arzt- und Zahnarztpraxen

Auf Arzt- und Zahnarztpraxen und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag anwendbar, soweit die Aufrechterhaltung von Notfalldiensten zu gewährleisten ist.

### Geltungsbereich

#### Arzt- und Zahnarztpraxen

Arzt- und Zahnarztpraxen sind Einrichtungen unter ärztlicher Leitung, die über eine Praxisbewilligung verfügen. Die Praxen versorgen die Bevölkerung ambulant mit ärztlichen bzw. zahnärztlichen Dienstleistungen. Zur Belegschaft der Praxis gehört auch das nötige fachliche Hilfspersonal für die Bedienung der Hilfseinrichtungen sowie für Untersuchungen, Behandlungen, Therapien usw. Unter «Notfalldiensten» ist die ärztliche Betreuung der Bevölkerung im Einzugsgebiet der jeweiligen Arzt- oder Zahnarztpraxis bei akuten Erkrankungen oder Verletzungen zu verstehen. Die Sonderbestimmungen sind auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anwendbar, die bei Notfalldiensten in der Praxis eingesetzt werden müssen. Für andere Tätigkeiten gelten sie nicht, ausser wenn es sich dabei um Arbeiten handelt, die während Wartezeiten bei einem Bereitschaftsdienst für Notfälle verrichtet werden.

### Anwendbare Sonderbestimmungen

#### Artikel 4

Arzt- und Zahnarztpraxen können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen, soweit diese für die Aufrechterhaltung von Notfalldiensten notwendig sind. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

Artikel 19

## **Apotheken**

Auf Apotheken und die in ihnen mit der Bereitstellung und dem Verkauf von Medikamenten beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag anwendbar, soweit die Aufrechterhaltung von Notfalldiensten zu gewährleisten ist.

### **Geltungsbereich**

Apotheken sind Verkaufsgeschäfte unter der Leitung eines Apothekers oder einer Apothekerin. Sie haben die Berechtigung, verschreibungspflichtige Arzneimittel abzugeben.

Unter «Notfalldiensten» ist die Versorgung der Bevölkerung im Einzugsgebiet der jeweiligen Apotheken mit dringend benötigten Medikamenten zu verstehen. Es spielt keine Rolle, ob es sich dabei um ärztlich verordnete oder frei beziehbare Medikamente handelt. Zur Notversorgung gehören auch Produkte zur Behandlung oder Pflege bei Unwohlsein, Krankheit oder Unfällen. Nicht dazu gehören Produkte des täglichen Bedarfs wie Reinigungsmittel, Kosmetika, Getränke, Lebensmittel usw.

Wenn Apotheken unter die Definition der Betriebe in Fremdenverkehrsgebieten gemäss Artikel 25 ArGV 2 oder der Betriebe für Reisende gemäss Artikel 26 ArGV 2 fallen, dann sind zusätzlich die dort aufgeführten Sonderbestimmungen anwendbar.

### **Anwendbare Sonderbestimmungen**

#### **Artikel 4**

Apotheken können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen, soweit diese für die Aufrechterhaltung von Notfalldiensten notwendig sind. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

## Artikel 19a

# Medizinische Labors

Auf medizinische Labors und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag, sowie die Artikel 5, 8 Absatz 2, 9, 10 Absatz 2 Buchstabe a und 12 Absatz 2 anwendbar.

## Geltungsbereich

Dieser Artikel betrifft die privaten Labors, die für Spitäler und Kliniken sowie Arztpraxen Dienstleistungen erbringen. Das Personal der medizinischen Labors kann für medizinische Notfälle nachts und sonntags arbeiten, z.B. wenn ein Patient sofort gepflegt werden muss und für die Diagnose die Labortests notwendig sind. Sonntags- oder Nachtarbeit ist aber auch möglich, wenn sie in technischer Hinsicht für die Qualität der Testresultate unentbehrlich ist (z.B. wenn Tests in regelmässigen Abständen Manipulationen benötigen).

## Anwendbare Sonderbestimmungen

### Artikel 4

Die medizinischen Labors können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

### Artikel 5

Die medizinischen Labors dürfen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei Tages- und Abendarbeit in einem Zeitraum von höchstens 17 Stunden beschäftigen. Dabei muss allerdings im Durchschnitt der Kalenderwoche, in der dieser Zeitraum verlängert wird, eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden gewährt werden. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen kann die tägliche Ruhezeit bis auf 8 Stunden verkürzt werden.

### Artikel 8 Absatz 2

Die medizinischen Labors können Überzeitarbeit im Sinne von Artikel 12 Absatz 1 ArG auch an Sonntagen leisten lassen. Solche Überzeitarbeit ist zwingend innert 26 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Nicht erfasst von dieser Bestimmung ist Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 2 ArG, die in Notfällen geleistet werden muss. Voraussetzungen, möglicher Zeitpunkt, zulässige Dauer und Ausgleich solcher Überzeitarbeit richtet sich nach Artikel 26 ArGV 1. Die gesamte Überzeit pro Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin darf im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 140 Stunden betragen.

### Artikel 9

Die tägliche Ruhezeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kann bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden. Die Herabsetzung kann mehr als einmal pro Woche erfolgen. Im Durchschnitt von zwei Wochen muss in diesem Falle die tägliche Ruhezeit 12 Stunden betragen. Ausserdem darf beim darauf folgenden Arbeitseinsatz keine Überzeit nach Artikel 25 ArGV 1 geleistet werden (vgl. Art. 19 ArGV 1).

### Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe a

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können in der Nacht in 12-Stunden-Schichten beschäftigt werden. Dabei darf die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten. Solche Schichten können unter der Voraussetzung geleistet werden, dass ein grosser Teil der Arbeitszeit reine Präsenzzeit darstellt und dass den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in der

**Art. 19a**

**ArGV 2**

**Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 19a Medizinische Labors

Nacht eine Ruhegelegenheit zur Verfügung steht. Im Anschluss an eine solche Schicht ist in jedem Falle eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden zu gewähren.

**Artikel 12 Absatz 2**

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in medizinischen Labors sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Sie kön-

nen unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. Die in die gesetzlichen Mindestferien fallenden freien Sonntage dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In denjenigen Wochen, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

Artikel 20

## Bestattungsbetriebe

<sup>1</sup> Auf Bestattungsbetriebe und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag und Artikel 8 Absatz 1 anwendbar, soweit Nacht- und Sonntagsarbeit für unaufschiebbare Tätigkeiten notwendig sind.

<sup>2</sup> Bestattungsbetriebe sind Betriebe, die Formalitäten und Verrichtungen bei Todesfällen besorgen.

### Geltungsbereich (Absatz 2)

Bestattungsbetriebe erbringen Dienstleistungen im Zusammenhang mit Todesfällen. Die Dienstleistungen bestehen beispielsweise in der Erledigung von Formalitäten, der Durchführung von Transporten, der Vorbereitung und Organisation von Bestattungen oder der Betreuung von Angehörigen. Wenn solche Dienstleistungen wegen der Einhaltung von Fristen oder wegen behördlicher Vorschriften keinen Aufschub erlauben, dürfen sie ohne Bewilligung auch in der Nacht und an Sonntagen erbracht werden. Falls aber keine zwingenden Gründe für Nacht- oder Sonntagsarbeit bestehen, dann sind solche Dienstleistungen in normaler Tages- und Abendarbeit an Werktagen zu erbringen.

### Anwendbare Sonderbestimmungen (Absatz 1)

#### Artikel 4

Die Bestattungsbetriebe können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen, soweit diese für nicht aufschiebbare Tätigkeiten notwendig sind. Solche Tätigkeiten sind z.B. Einsargen, Überführen, Aufbahnen, Führen von Trauergesprächen oder Vorbereiten von Formalitäten. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

#### Artikel 8 Absatz 1

Bestattungsbetriebe können Überzeitarbeit im Sinne von Artikel 12 Absatz 1 ArG auch an Sonntagen anordnen, soweit die Voraussetzungen dazu gegeben sind. Solche Überzeitarbeit muss innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Nicht erfasst von dieser Bestimmung ist Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 2 ArG, die in Notfällen geleistet werden muss. Die Voraussetzungen, der mögliche Zeitpunkt, die zulässige Dauer und der Ausgleich solcher Überzeitarbeit richten sich nach Artikel 26 ArGV 1. Die gesamte Überzeit pro Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin darf im Kalenderjahr nicht mehr als 140 Stunden betragen.



## Artikel 21

# Tierarztpraxen und Tierkliniken

Auf Tierarztpraxen und Tierkliniken und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind, soweit die Aufrechterhaltung von Notfalldiensten oder die Pflege und Betreuung von kranken, pflegebedürftigen oder verunfallten Tieren zu gewährleisten ist, die folgenden Bestimmungen anwendbar:

<sup>a</sup> Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie Artikel 8b Absätze 1 und 3;

<sup>b</sup> auf Tierarztpraxen mit höchstens 4 angestellten Tierärzten und Tierärztinnen: zusätzlich Artikel 8b Absatz 2.

## Geltungsbereich

Tierarztpraxen und Tierkliniken sind Einrichtungen unter tierärztlicher Leitung, die über eine Bewilligung verfügen, einen Betrieb zur ambulanten bzw. stationären ärztlichen Behandlung von Tieren aller Arten zu führen.

Die nachfolgenden Sonderbestimmungen sind anwendbar für die Aufrechterhaltung des Notfalldienstes und für die Pflege und Betreuung von kranken, pflegebedürftigen oder verunfallten Tieren, welche sich in der Obhut der Praxis oder Klinik befinden.

Neben der bewilligungsbefreiten Nacht- und Sonntagsarbeit wurden für Tierarztpraxen und Tierkliniken besondere Pikettdienstregeln eingeführt, die teilweise von den allgemeinen Pikettdienstregeln abweichen (Buchstabe a).

Für kleine Tierarztpraxen wurde zudem die Möglichkeit geschaffen, unter bestimmten Voraussetzungen die Anzahl Pikettdienstage pro Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin zu erhöhen (Buchstabe b).

## Anwendbare Sonderbestimmungen auf alle Tierarztpraxen und Tierkliniken (Buchstabe a)

### Artikel 4

Tierarztpraxen und Tierkliniken können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen, soweit diese für den Notfalldienst oder für die Pflege und Betreuung der anvertrauten Tiere notwendig sind. Es fallen alle Arbeitnehmenden darunter, welche an diesen Aufgaben mitwirken. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2). Für diese Tätigkeiten ist es auch möglich, bewilligungsbefreit einen Pikettdienst während der Nacht und am Sonntag einzurichten.

### Artikel 8b Absatz 1

Diese Bestimmung betrifft den Pikettdienst: Für Tierarztpraxen und Tierkliniken gilt grundsätzlich die allgemeine Regel, wonach innerhalb von 4 Wochen maximal 7 Tage Pikettdienst geleistet werden kann. In Abweichung zu den allgemeinen Regeln muss aber im Anschluss an den letzten Pikettdienst nicht eine pikettdienstfreie Zeit von 2 Wochen gewährt werden (vgl. Kommentar Art. 8b ArGV 2)

**Artikel 8b Absatz 3**

Diese Bestimmung betrifft ebenfalls den Pikettdienst: In Abweichung zu den allgemeinen Pikettdienstregeln kann die tägliche Ruhezeit auch in einer Pikettdienstnacht verkürzt werden. In Anlehnung an die Regel von Artikel 9 ArGV 2 muss die Ruhezeit aber im Minimum 9 Stunden betragen und im Durchschnitt von 2 Wochen muss eine Ruhezeit von 12 Stunden gewährt werden (vgl. Kommentar Art. 8b ArGV 2).

**Zusätzliche Sonderbestimmung betreffend Pikettdienst nur für kleine Tierarztpraxen (Buchstabe b)****Artikel 8b Absatz 2**

In kleinen Tierarztpraxen mit nicht mehr als 4 angestellten Tierärztinnen und Tierärzten (vgl. Art. 2 Abs. 1 ArGV 2) besteht die Möglichkeit, die Anzahl der Pikettdienste pro Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin auf maximal 10 Tage pro 4 Wochen zu erhöhen. Der Betriebsinhaber oder die Betriebsinhaberin, die/der selber Tierarzt bzw. Tierärztin ist, wird nicht gezählt. Zu einem solchen Pikettdienst können nur Tierärztinnen und Tierärzte herangezogen werden. Voraussetzung ist, dass der Betrieb in einer Randregion liegt oder der Betrieb eine begrenzte fachliche Spezialisierung hat und deshalb nicht über mehr Personalressourcen verfügt und zudem die einzelnen Arbeitnehmenden im Durchschnitt eines Jahres tatsächlich nicht mehr als 7 Pikettdienste mit Einsatz pro Monat leisten (vgl. Kommentar Art. 8b ArGV 2).

## Artikel 22

## Zoologische Gärten, Tiergärten und Tierheime

Auf zoologische Gärten, Tiergärten und Tierheime und die in ihnen mit der Beaufsichtigung und der Pflege der Tiere, mit dem Unterhalt der Anlagen sowie der Bedienung der Kassen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 Absatz 1 für die ganze Nacht für Überwachungstätigkeiten und Absatz 2 für den ganzen Sonntag sowie die Artikel 8 Absatz 1 und 12 Absatz 2 anwendbar.

### Geltungsbereich

Zoologische Gärten und Tiergärten sind Anlagen, in denen Tiere gratis oder gegen Entgelt einem breiten Publikum präsentiert werden. Dazu gehören auch Aquarien, Volieren oder Papillioramas und weitere ähnliche Einrichtungen. Präsentationen mit künstlerischem oder artistischem Charakter fallen hingegen nicht unter diesen Artikel. In diesem Fall ist Artikel 38 ArGV 2 über Zirkusbetriebe anwendbar.

Tierheime sind Einrichtungen, die (in der Regel gesunde) Tiere aller Arten dauernd oder vorübergehend in ihre Obhut nehmen und sie pflegen und betreuen. Diese Sonderbestimmungen sind sinngemäss auch anwendbar auf Tierhandlungen, insofern diese Tiere pflegen und betreuen müssen. Die Sonderbestimmungen sind nur anwendbar auf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die mit der Beaufsichtigung und Pflege der Tiere beschäftigt sind oder mit dem Unterhalt von Anlagen, die für das Wohl der Tiere notwendig sind und darum permanent funktionieren müssen. Die Sonderbestimmungen sind ausserdem anwendbar auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die während der Öffnungszeiten der Anlagen für die Bedienung und Betreuung des Publikums anwesend sein müssen, insbesondere für die Bedienung der Kassen. Die Sonderbestimmungen sind allerdings nur anwendbar, wenn für diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht bereits andere Sonderbestimmungen gelten (z.B. von denjenigen für Gastbetriebe, Art. 23 ArGV 2).

### Anwendbare Sonderbestimmungen

#### Artikel 4

Zoologische Gärten, Tiergärten und Tierheime können Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die Nachtarbeit ist so weit von der Bewilligungspflicht befreit, als sie für Überwachungstätigkeiten wie die Kontrolle der Tiere, Gehege und Anlagen erforderlich ist. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

#### Artikel 8 Absatz 1

Zoologische Gärten, Tiergärten und Tierheime dürfen Überzeitarbeit im Sinne von Artikel 12 Absatz 1 ArG auch an Sonntagen leisten lassen. Solche Überzeitarbeit muss innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Nicht erfasst von dieser Bestimmung ist Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 2 ArG, die in Notfällen geleistet werden muss. Die Voraussetzungen, der mögliche Zeitpunkt, die zulässige Dauer und der Ausgleich solcher Überzeitarbeit richten sich nach Artikel 26 ArGV 1. Die gesamte Überzeit pro Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin darf im Kalenderjahr nicht mehr als 140 Stunden betragen.

#### Artikel 12 Absatz 2

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in zoologischen Gärten, Tiergärten und Tierheimen sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Freie Sonntage, die in die ge-

**Art. 22**

**ArGV 2**

**Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 22 Zoologische Gärten, Tiergärten und Tierheime

gesetzlichen Mindestferien fallen, dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In Wochen, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist im unmittelbaren Anschluss an

die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

## Artikel 23

# Gastbetriebe

<sup>1</sup> Auf Gastbetriebe und die in ihnen beschäftigten gastgewerblichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie die Artikel 7 Absatz 2, 8 Absatz 1, 11, 12 Absatz 3, 13 und 14 Absätze 2 und 3 anwendbar.

<sup>2</sup> Auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Erziehungs- und Betreuungspflichten nach Artikel 36 des Gesetzes ist anstelle von Artikel 12 Absatz 3 Artikel 12 Absatz 2 anwendbar.

<sup>3</sup> Gastbetriebe sind Betriebe, die gegen Entgelt Personen beherbergen oder Speisen oder Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgeben. Gastbetrieben gleichgestellt sind Betriebe, die fertig zubereitete Speisen ausliefern.

## Geltungsbereich (Absatz 3)

Gastbetriebe bieten gastgewerbliche Leistungen an. Zu diesen Leistungen gehören die Beherbergung von Personen und die Abgabe von im Betrieb zubereiteten Speisen oder Getränken zum Genuss an Ort und Stelle, wozu der Betrieb auch die nötige Infrastruktur zur Verfügung stellen muss. Nicht notwendig ist, dass alle gastgewerblichen Leistungen im Betrieb selber erbracht werden. Sie können auch teilweise ausserhalb des Betriebes angeboten werden, z.B. in Festwirtschaften bei besonderen Anlässen oder an Banketten, die an einem anderen Ort als im Betrieb stattfinden. Infolge einer Verordnungsrevision, welche am 1. Juli 2005 in Kraft getreten ist, sind die Sonderbestimmungen auch auf Betriebe anwendbar, die Speisen, welche sie selber zubereitet haben, ausliefern (z.B. Pizzalieferdienste) oder neben der Möglichkeit, sie vor Ort zu essen, auch zum Mitnehmen anbieten. Keine gastgewerbliche Leistung ist die blosse Lieferung oder der reine Verkauf von Essen, Lebensmitteln, Tiefgefrierprodukten oder Getränken. Auch das Aufbacken von vorgefertigtem Brot und Bestreichen von Sandwiches allein ist keine gastgewerbliche Leistung im Sinne dieses Artikels.

- Nicht anwendbar sind die Sonderbestimmungen auf Betriebe, die zwar gastgewerbliche Leistungen erbringen, jedoch nicht der Öffentlichkeit,

sondern ausschliesslich einem geschlossenen Benutzerkreis zugänglich sind (z.B. Personalrestaurants, Kantinen).

- Auch nicht anwendbar sind die Sonderbestimmungen auf Betriebe, die nur Bestellungen entgegennehmen und den Transport von Essen als Dienstleistung erbringen. Solche Tätigkeiten in der Nacht oder am Sonntag unterliegen der Bewilligungspflicht.
- Ebenfalls nicht anwendbar sind diese Sonderbestimmungen auf Betriebe, die zwar in einem beschränkten Rahmen gastgewerbliche Dienstleistungen erbringen, deren Haupttätigkeit sich jedoch in einem anderen Rahmen bewegt (z.B. Cafébars in Warenhäusern, Internet-Cafés, Kioske oder Tankstellen mit Getränkeauschank).

## Anwendbare Sonderbestimmungen (Absatz 1 und 2)

### Artikel 4

Die Gastbetriebe können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

### Artikel 7 Absatz 2

Gastbetriebe dürfen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 7 aufeinanderfolgende Tage beschäftigen. Dazu müssen allerdings folgende Bedingungen eingehalten werden: Den betroffenen Arbeitnehmenden muss unmittelbar im Anschluss an den 7. Tag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden Ruhezeit gewährt werden; die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden muss im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten werden; die tägliche Arbeitszeit im Zeitraum der Tages- und Abendarbeit (vgl. Art. 10 ArG) darf nicht mehr als 9 Stunden betragen.

Dieser Artikel wurde eingeführt, um gerade Saisonbetrieben diese Flexibilität gegenüber ihrem Personal zu geben, welches oft eine längerdauernde Ruhezeit wegen weiter entferntem Wohnsitz oder der Familiensituation mit kleinen Kindern auch explizit wünscht.

### Artikel 8 Absatz 1

Gastbetriebe können Überzeitarbeit im Sinne von Artikel [12 Absatz 1 ArG](#) auch an Sonntagen leisten lassen. Solche Überzeitarbeit ist zwingend innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Nicht erfasst von dieser Bestimmung ist Überzeitarbeit nach [Artikel 12 Absatz 2 ArG](#), die in Notfällen geleistet werden muss. Voraussetzungen, möglicher Zeitpunkt, zulässige Dauer und Ausgleich solcher Überzeitarbeit richten sich nach [Artikel 26 ArGV 1](#). Die gesamte Überzeit pro Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin darf im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 140 Stunden betragen.

### Artikel 11

Ein Gastbetrieb kann die Lage des Sonntagszeitraumes ([Art. 18 Abs. 1 ArG](#)) bis um drei Stunden vor- oder nachverschieben. Diese Verschiebung kann nur für den ganzen Betrieb oder einen abgrenzbaren Betriebsteil vorgenommen werden, nicht aber nur für einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen. Zu beachten ist zudem, dass für diese Verschiebung die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung des Betriebes oder der

Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen notwendig ist ([Art. 18 Abs. 2 ArG](#)).

### Artikel 12 Absätze 2 u. 3

Gewährt ein Betrieb im Durchschnitt eines Kalenderjahres die Fünftagewoche (vgl. Kommentar Art. 22 ArGV 1), so kann er die Anzahl der frei zu gewährenden Sonntage bis auf vier herabsetzen. Diese freien Sonntage können zudem unregelmässig auf das Kalenderjahr verteilt werden.

Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Erziehungs- und Betreuungspflichten im Sinne von [Artikel 36 ArG](#) (vgl. Kommentar Art. 36 ArG) kann die Anzahl der frei zu gewährenden Sonntage nur auf 12 herabgesetzt werden ([Art. 12 Abs. 2 ArGV 2](#)). Sie können ebenfalls unregelmässig auf das Kalenderjahr verteilt werden. Die in die gesetzlichen Mindestferien fallenden freien Sonntage dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. Solchen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ist ausserdem in den Wochen ohne freien Sonntag im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 aufeinanderfolgenden Stunden (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

### Artikel 13

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht unbedingt in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt. Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden ([Art. 20 Abs. 2 ArG](#)).

### Artikel 14 Absatz 2

Diese Bestimmung ermöglicht es den Gastbetrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen im Arbeitsanfall (vgl. Kommentar Art. 22 Abs. 1 ArGV 1), die wöchentlichen freien Halbtage den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nicht jede Woche, sondern für einen Zeitraum von 12 Wochen zusammenhängend zu gewähren.

### Artikel 14 Absatz 3

Der wöchentliche freie Halbtag kann von 8 bis auf 6 Stunden verkürzt werden. Er ist am Vormit-

**Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 23 Gastbetriebe

**ArGV 2**

**Art. 23**

tag bis 12 Uhr oder am Nachmittag ab spätestens 14.30 Uhr bis spätestens 20.30 Uhr unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit an einem Werktag zu gewähren (vgl. Kommentar Art. 20 ArGV 1). Die durch die Verkürzung ausfallende Ruhezeit ist den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen innerhalb von sechs Monaten zusammenhängend nach zu gewähren.

Artikel 24

## Spielbanken

<sup>1</sup> Auf Spielbanken und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie Artikel 12 Absatz 2, 13 und 14 Absätze 2 und 3 anwendbar.

<sup>2</sup> Spielbanken sind Betriebe, die über eine Betriebskonzession gemäss Bundesgesetz vom 18. Dezember 1998 über die Spielbanken verfügen.

### Geltungsbereich (Absatz 2)

Bei den Spielbanken handelt es sich um Grand Casinos (Konzession A) oder um Kursäle (Konzession B) gemäss Bundesgesetz über Glücksspiele und Spielbanken ([SR 935.52](#)). Die Spielbanken müssen über eine Standort- und über eine Betriebskonzession verfügen.

### Anwendbare Sonderbestimmungen (Absatz 1)

#### Artikel 4

Die Spielbanken können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

#### Artikel 12 Absatz 2

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Spielbanken sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Freie Sonntage, die in die gesetzlichen Mindestferien fallen, dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In denjenigen Wochen, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

#### Artikel 13

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt. Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden ([Art. 20 Abs. 2 ArGV](#)).

#### Artikel 14 Absatz 2

Diese Bestimmung ermöglicht es den Spielbanken mit erheblichen saisonalen Schwankungen im Arbeitsanfall (vgl. Kommentar Art. 22 Abs. 1 ArGV 1), die wöchentlichen freien Halbtage den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nicht jede Woche, sondern für einen Zeitraum von 12 Wochen zusammenhängend zu gewähren.

#### Artikel 14 Absatz 3

Der wöchentliche freie Halbtage kann von 8 bis auf 6 Stunden verkürzt werden. Er ist am Vormittag bis 12 Uhr oder am Nachmittag ab spätestens 14.30 Uhr bis spätestens 20.30 Uhr unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit an einem Werktag zu gewähren (vgl. Kommentar Art. 20 ArGV 1). Die durch die Verkürzung ausfallende Ruhezeit ist den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen innerhalb von sechs Monaten zusammenhängend nach zu gewähren.



Artikel 25

## Betriebe in Fremdenverkehrsgebieten sowie Einkaufszentren für die Bedürfnisse des internationalen Fremdenverkehrs

- <sup>1</sup> Auf die Betriebe in Fremdenverkehrsgebieten, die der Befriedigung spezifischer Bedürfnisse der Touristen dienen, und auf die in ihnen mit der Bedienung der Kundschaft beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind während der Saison die Artikel 4 Absatz 2 für den ganzen Sonntag sowie die Artikel 8 Absatz 1, 12 Absatz 1 und 14 Absatz 1 anwendbar.
- <sup>2</sup> Betriebe in Fremdenverkehrsgebieten sind Betriebe in Kur-, Sport-, Ausflugs- und Erholungsorten, in denen der Fremdenverkehr von wesentlicher Bedeutung ist und erheblichen saisonmässigen Schwankungen unterliegt.
- <sup>3</sup> Auf Einkaufszentren, die den Bedürfnissen des internationalen Fremdenverkehrs dienen, sind während des ganzen Jahres Artikel 4 Absatz 2 für den ganzen Sonntag und Artikel 12 Absatz 1 anwendbar.
- <sup>4</sup> Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) legt auf Antrag der Kantone die Einkaufszentren nach Absatz 3 fest. Dabei müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:
  - a. Das Warenangebot des Einkaufszentrums ist auf den internationalen Fremdenverkehr ausgerichtet und umfasst in einer Mehrheit der sich im Einkaufszentrum befindenden Geschäfte überwiegend Luxusartikel insbesondere in den Bereichen Kleider und Schuhe, Accessoires, Uhren und Schmuck sowie Parfum.
  - b. Der im Einkaufszentrum gesamthaft erwirtschaftete Umsatz sowie der Umsatz der Mehrheit der sich im Einkaufszentrum befindenden Geschäfte werden zu einem wesentlichen Teil mit internationaler Kundschaft erwirtschaftet.
  - c. Das Einkaufszentrum befindet sich:
    1. in einem Fremdenverkehrsgebiet nach Absatz 2; oder
    2. in einer Entfernung von höchstens 15 Kilometern zur Schweizer Grenze und in der unmittelbaren Nähe eines Autobahnanschlusses oder Bahnhofs.
  - d. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhalten für die Sonntagsarbeit Kompensationen, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen.

### Geltungsbereich in Bezug auf Betriebe in Fremdenverkehrsgebieten (Absätze 1 und 2)

Damit Betriebe die Sonderbestimmungen von Artikel 25 Absatz 1 ArGV 2 in Anspruch nehmen dürfen, müssen sie sich in Ortschaften oder Gebieten befinden, für die der Fremdenverkehr von wesentlicher Bedeutung ist. Folgende Kriterien müssen erfüllt sein:

- Der Zustrom an Touristen und Touristinnen ist derart gross, dass der Tourismus für den Ort bzw. das Gebiet von wesentlicher volkswirtschaftlicher Bedeutung ist. Das Bruttosozialprodukt einer Ortschaft oder einer ganzen Region wird also zu einem bedeutenden Teil durch die Tourismusbranche erwirtschaftet. Weitere Hinweise dazu können dem Bundesgerichtsentscheid 2C\_10/2013 entnommen werden.

- Der Zustrom an Touristen und Touristinnen unterliegt deutlichen saisonalen Schwankungen.
- Die Touristen und Touristinnen, die an diesen Ort bzw. in das Gebiet reisen, suchen Erholung, Entspannung, Unterhaltung, sportliche Betätigung, kulturelle oder künstlerische Inspiration.
- Die Betriebe führen ein Waren- und Dienstleistungsangebot, das auf die spezifischen Bedürfnisse der Touristen zugeschnitten ist (Reiseführer, Souvenirs, lokale Spezialitäten, etc.). Das Bundesgericht hat im Entscheid 2A.578/2000 festgehalten, dass dazu auch ein Warenangebot zur Befriedigung der Grundbedürfnisse des Menschen zählt (z.B. Getränke, Verpflegung, Hygiene, etc.). Zur Abklärung, ob das Waren- und Dienstleistungsangebot „der Befriedigung spezifischer Bedürfnisse der Touristen“ dient, ist der Gesamteindruck des angebotenen Sortiments zu berücksichtigen. Zudem ist zu prüfen, inwiefern die Bedürfnisse der Touristen anderweitig abgedeckt werden, was auch von den jeweiligen Tourismusformen abhängt. So hat das Bundesgericht etwa berücksichtigt, dass in den Franches-Montagnes der Camping-Tourismus eine wichtige Rolle spielt und daher bei einer Anreise am Wochenende (nach Ladenschluss) ein Bedürfnis besteht, vor Ort Güter des täglichen Bedarfs einzukaufen (Urteil 2A.612/1999, vgl. auch die Bundesgerichtsentscheide 2C\_379/2013 und 2C\_10/2013).

Von der Bestimmung werden Arbeitnehmende erfasst, welche die Kundschaft bedienen. Darunter ist nicht nur der unmittelbare Kundenkontakt zu verstehen, sondern auch der mittelbare. Als Beispiel sei ein Sportgeschäft erwähnt, das einem Touristen ein Paar Ski verkauft. Neben dem Verkauf wird auch das Servicepersonal in der Werkstatt erfasst, das die Skibindung montieren und auf die besonderen Sicherheits- und Komfortbedürfnisse des Kunden eingehen muss.

## Geltungsbereich in Bezug auf Einkaufszentren, die den Bedürfnissen des internationalen Fremdenverkehrs dienen (Absatz 4)

Die in Absatz 3 genannten Sonderbestimmungen sind anwendbar auf Einkaufszentren, die den Bedürfnissen des internationalen Fremdenverkehrs dienen. Erfasst werden nur Einkaufszentren und somit nicht einzelne Betriebe. Unter einem Einkaufszentrum ist die räumliche und organisatorische Konzentration von mehreren Betrieben unter einem Dach zu verstehen. Konkret bedeutet das, dass eine einheitliche wirtschaftliche Leitung und ein einheitliches Marketing bestehen.

Für die Bezeichnung der Einkaufszentren, die den Bedürfnissen des internationalen Fremdenverkehrs dienen, ist das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) zuständig. Es legt diese Einkaufszentren in einer Departementsverordnung fest. Das WBF wird jedoch nur aktiv auf Antrag des betroffenen Kantons, welcher vorgängig festgestellt hat, dass die Kriterien von Absatz 4 Buchstaben a bis d erfüllt sind. Falls diese Kriterien nicht erfüllt sind, ist es Aufgabe des Kantons, einen ablehnenden Entscheid zu treffen.

Damit ein Einkaufszentrum als den Bedürfnissen des internationalen Fremdenverkehrs dienend bezeichnet werden kann, müssen die folgenden Kriterien kumulativ erfüllt sein:

- Das Warenangebot ist auf den internationalen Fremdenverkehr ausgerichtet. Eine Mehrheit der sich im Einkaufszentrum befindenden Geschäfte muss überwiegend (d.h. zu mehr als der Hälfte; im Regelfall ist dabei auf die Verkaufsfläche abzustellen) Luxusartikel anbieten (*Bst. a*). Häufig wird es sich um Luxus-Markenartikel in den Bereichen Kleider und Schuhe, Accessoires, Uhren und Schmuck sowie Parfum handeln; die Aufzählung ist jedoch nicht abschliessend. Bei der Beurteilung, ob internationale Marken tatsächlich im Premium- oder Luxury-Bereich lie-

## Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 25 Betriebe in Fremdenverkehrsgebieten sowie Einkaufszentren für die Bedürfnisse des internationalen Fremdenverkehrs

ArGV 2

Art. 25

gen, kann z.B. darauf abgestellt werden, ob es sich um Marken mit einer tiefen Distributionsdichte handelt. Die Beurteilung, ob das Warenangebot im Einzelfall diese Anforderungen erfüllt, kommt den zuständigen kantonalen Behörden zu.

- Sowohl der im fraglichen Einkaufszentrum gesamthaft erwirtschaftete Umsatz wie auch derjenige der Mehrheit der sich darin befindenden Geschäfte wird zu einem wesentlichen Teil mit internationaler Kundschaft erwirtschaftet (*Bst. b*). Dies muss vom jeweiligen Einkaufszentrum belegt werden können. Wesentlich kann auch ein Anteil am Umsatz von weniger als 50 % sein, 10 % erfüllt dieses Kriterium hingegen klar nicht. Da die Einkaufszentren zum Zeitpunkt des Gesuchs um eine Aufnahme in die WBF-Verordnung grundsätzlich keine Arbeitnehmenden am Sonntag beschäftigen dürfen, ist als Berechnungsgrundlage auf den an Werktagen (Montag bis Samstag) erzielten Umsatz abzustellen. Was die Berechnungsperiode für den erzielten Umsatz anbelangt, so ist bei bestehenden Einkaufszentren in der Regel auf den Umsatz während eines ganzen Jahres abzustellen, damit verlässliche Zahlen vorliegen. Bei neuen Einkaufszentren kann diese Zeitspanne auch kürzer sein; sie sollte aber 3 Monate nicht unterschreiten.
- Das Einkaufszentrum liegt in einem Fremdenverkehrsgebiet nach Absatz 2. Dies bedeutet, dass es in einem Kur-, Sport-, Ausflugs- oder Erholungsort, in dem der Fremdenverkehr von wesentlicher Bedeutung ist, gelegen sein muss. Alternativ kann sich das Einkaufszentrum in einer Entfernung von höchstens 15 Kilometern zur Schweizer Grenze und in unmittelbarer Nähe eines Autobahnanschlusses oder Bahnhofs befinden (*Bst. c*). Hinsichtlich der maximal 15 Kilometer Entfernung zur Schweizer Grenze ist auf die Luftlinie abzustellen. Massgebend für die Beurteilung ist somit ein 15-Kilometer-Streifen entlang der Schweizer Grenze.

- Die betroffenen Arbeitnehmenden erhalten für die Sonntagsarbeit Kompensationen, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen (*Bst. d*). Beispielsweise kann eine längere Ersatzruhe für Sonntagsarbeit gewährt werden als in Artikel 20 Absatz 2 ArG vorgesehen.

## Sonderbestimmungen für Betriebe in Fremdenverkehrsgebieten (Absatz 1)

### Vorbemerkung

Die nachfolgenden Sonderbestimmungen sind nur während der Saison anwendbar. In der Zwischensaison gelangen allein die Bestimmungen des Gesetzes und der Verordnung 1 zur Anwendung.

### Artikel 4 Absatz 2

Betriebe in Fremdenverkehrsgebieten können Arbeitnehmende sonntags für die Bedienung der Kundschaft ohne behördliche Bewilligung beschäftigen. Je nach Definition des Tages- und Abend- bzw. Nachtzeitraums ist der Arbeitsbeginn frühestens um 5 Uhr möglich bzw. die Arbeit spätestens um 24 Uhr zu beenden. Der einzelne Arbeitnehmende kann aber für höchstens 12 ½ Stunden beschäftigt werden. Diese müssen in einem Zeitraum von 14 Stunden liegen, Pausen und allfällige Überzeitarbeit inbegriffen.

### Artikel 8 Absatz 1

Da der Sonntag während der Saison für die Tourismusbranche einen normalen Arbeitstag darstellt und zudem häufig an diesen Tagen am meisten Umsatz gemacht wird, ist Überzeitarbeit an Sonntagen zugelassen. Allerdings ist diese Überzeit in 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Selbstverständlich muss diese Überzeitarbeit als normal geleistete Arbeitszeit bezahlt werden.

### Artikel 12 Absatz 1

Nach Absatz 1 sind den Arbeitnehmenden 26 freie Sonntage pro Kalenderjahr zu gewähren, die jedoch unregelmässig auf das Kalenderjahr verteilt

werden können. Mindestens ein freier Sonntag muss pro Kalenderquartal eingeräumt werden.

### **Artikel 14 Absatz 1**

Der wöchentliche freie Halbtag von 8 Stunden, der unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren ist, darf für einen Zeitraum von 8 Wochen zusammengefasst werden. Es ist dadurch möglich, in verschiedenen Wochen Arbeitnehmende an sechs hintereinander liegenden Tagen zu beschäftigen, sofern im Zeitraum von 8 Wochen eine Kompensation erfolgt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dazu ihr Einverständnis geben müssen (Art. 21 Abs. 2 ArG).

## **Sonderbestimmungen für Einkaufszentren, die den Bedürfnissen des internationalen Fremdenverkehrs dienen (Absatz 3)**

### **Vorbemerkung**

Da die Nachfrage nach Shopping-Angeboten über das Jahr hinweg relativ konstant ist, sind die nachfolgenden Sonderbestimmungen nicht wie bei Artikel 25 Absatz 1 ArGV 2 auf die Saison eingegrenzt, sondern gelten für das ganze Jahr.

### **Artikel 4 Absatz 2**

Vgl. Ausführungen zu den Betrieben in Fremdenverkehrsgebieten.

### **Artikel 12 Absatz 1**

Vgl. Ausführungen zu den Betrieben in Fremdenverkehrsgebieten.

## **Verhältnis zu kantonalem Recht**

### **Ladenöffnung**

Die Beschäftigung von Arbeitnehmenden wird durch das Arbeitsgesetz geregelt, das Offenhalten von Verkaufs- und Dienstleistungsgeschäften und der damit verbundene Publikumsverkehr jedoch durch kantonale bzw. kommunale Ladenschluss-

oder Ruhetagsgesetze. Soweit die Ladenschlussvorschriften restriktiver ausfallen als das Arbeitsgesetz, können die weiter gehenden Spielräume des Arbeitsgesetzes nicht ausgeschöpft werden (Art. 71 Bst. c ArG).

Sofern die Voraussetzungen für einen Fremdenverkehrsbetrieb vorliegen und es die Ladenschlussvorschriften auch zulassen, können Arbeitnehmende, je nachdem, wie der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit festgelegt worden ist, innerhalb von höchstens 14 Stunden zwischen frühestens 5 Uhr und spätestens 24 Uhr bewilligungsfrei beschäftigt werden.

Bestehen keine Ladenschlussvorschriften, dann sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zu beachten. Nachtarbeit ist verboten, es sei denn, ein Betrieb könne ein dringendes Bedürfnis (Art. 27 Abs.1 ArGV 1) oder ein besonderes Konsumbedürfnis (Art. 28 Abs. 3 ArGV 1) nachweisen.

### **Fremdenverkehrsgesetze**

Verschiedene Kantone kennen Fremdenverkehrsgesetze, welche die Fremdenverkehrsorte und -gebiete näher umschreiben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die dort verwendeten Begriffe und Voraussetzungen nicht immer mit den oben verwendeten identisch sind. Es kann daher in Einzelfällen durchaus zutreffen, dass eine Ortschaft zwar als Fremdenverkehrsort in einem kantonalen Erlass aufgeführt ist, die Voraussetzungen nach Artikel 25 ArGV 2 jedoch nicht erfüllt. In einem solchen Fall bleibt zu prüfen, ob allenfalls ein besonderes Konsumbedürfnis nach Artikel 28 ArGV 1 vorliegt, das Sonntagsarbeit begründen liesse.

Das Gegenteil davon ist auch denkbar. Ein Gebiet oder eine Ortschaft wird nicht in einem kantonalen Fremdenverkehrserlass aufgeführt. Die tatsächlichen Verhältnisse vor Ort sind aber so, dass die Voraussetzungen nach Artikel 25 ArGV 2 erfüllt sind. In solchen Fällen kommt Artikel 25 ArGV 2 zur Anwendung, soweit die kantonalen bzw. kommunalen Ladenschluss- bzw. Ruhetagsgesetze ein Offenhalten der Betriebe gestatten.

Artikel 26

## Kioske, Betriebe für Reisende und Tankstellenshops

- <sup>1</sup> Auf Kioske an öffentlichen Strassen und Plätzen sind Artikel 4 Absatz 2 für den ganzen Sonntag sowie die Artikel 8 Absatz 1, 12 Absatz 1 und 14 Absatz 1 anwendbar.
- <sup>2</sup> Auf Kioske und Betriebe für Reisende und die in ihnen für die Bedienung der Durchreisenden beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 Absatz 1 für die Nacht bis 1 Uhr und Absatz 2 für den ganzen Sonntag, sowie die Artikel 8 Absatz 1, 12 Absatz 2 und 14 Absatz 1 anwendbar.
- <sup>2bis</sup> Auf Tankstellenshops auf Autobahnraststätten und an Hauptverkehrswegen mit starkem Reiseverkehr, die ein Waren- und Dienstleistungsangebot führen, das in erster Linie auf die Bedürfnisse der Reisenden ausgerichtet ist, und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie die Artikel 8 Absatz 1, 12 Absatz 2 und 14 Absatz 1 anwendbar.
- <sup>3</sup> Kioske sind kleinere Verkaufsstände oder Verkaufsstellen, die der Kundschaft überwiegend Presseerzeugnisse, Süßigkeiten, Tabak- und Souvenirwaren sowie kleine Verpflegungsartikel zum Verzehr an Ort und Stelle oder für unterwegs anbieten.
- <sup>4</sup> Betriebe für Reisende sind Verkaufsstellen und Dienstleistungsbetriebe an Bahnhöfen, Flughäfen, an anderen Terminals des öffentlichen Verkehrs und in Grenzorten, die ein Waren- und Dienstleistungsangebot führen, das in erster Linie auf die Bedürfnisse der Reisenden ausgerichtet ist.

### Geltungsbereich (Absätze 2<sup>bis</sup>, 3 und 4)

#### Lage der Betriebe

#### Tankstellenshops auf Autobahnraststätten und an Hauptverkehrswegen mit starkem Reiseverkehr:

Damit Tankstellenshops die Sonderbestimmungen von Artikel 26 ArGV 2 in Anspruch nehmen dürfen, müssen sie sich auf Autobahnraststätten oder an Hauptverkehrswegen mit starkem Reiseverkehr befinden.

#### Autobahnraststätten:

Diese sind durch die Bundesgesetzgebung über die Nationalstrassen näher definiert. Die Raststätten sind von den Rastplätzen klar zu unterscheiden, die bloss über eine minimale Infrastruktur verfügen (Toilettenanlagen).

#### Hauptverkehrswege mit starkem Reiseverkehr:

Diese zeichnen sich dadurch aus, dass sie die Hauptverkehrsader bilden und grössere Ortschaften bzw. Kantone oder Staaten miteinander verbinden und dass sich auf ihnen der Hauptreiseverkehr abwickelt. Darunter fällt jener Reiseverkehr, der grössere Distanzen zurücklegt. Der tägliche Pendlerverkehr zwischen nahe liegenden Ortschaften, der Agglomerations- wie auch der Ortsverkehr sind dagegen kein wesentlicher Bestandteil des Reiseverkehrs (vgl. BGE 134 II 265 E. 5). Es ist Aufgabe der kantonalen Vollzugsbehörden zu bestimmen, welche Strassen diese Kriterien erfüllen.

#### Kioske:

Territorial beschränkt sich der Geltungsbereich bei Kiosken auf solche, die an öffentlichen Strassen und Plätzen gelegen (Abs. 1) oder die identisch mit

Betrieben für Reisende (Abs. 4) sind. Strassen oder Plätze sind dann öffentlich, wenn sie gestützt auf einen Rechtserlass von Bund, Kantonen oder Gemeinden der Öffentlichkeit gewidmet sind. Keine Rolle spielt in aller Regel die eigentumsrechtliche Seite. Oft sind Strassen und Plätze im Eigentum von Privaten. Das trifft z.B. häufig zu bei See- und Flussuferwegen.

#### **Betriebe für Reisende:**

Solche befinden sich in oder unmittelbar an Bahnhöfen, Flughäfen, anderen Terminals des öffentlichen Verkehrs oder in Grenzorten. Betriebe für Reisende auf Autobahnraststätten fallen auch unter den Geltungsbereich dieser Bestimmung.

#### **Terminal des öffentlichen Verkehrs:**

Dieser Begriff ergänzt jenen des Bahnhofs, des Flughafens oder auch etwa jenen eines Hafens mit starkem Publikumsverkehr. Er umfasst grosse Anfangs- und Endstationen mit starkem Publikumsaufkommen, aber auch eigentliche Knotenpunkte des öffentlichen Verkehrs, sofern diese nicht durch die anderen Begriffe abgedeckt sind (v.a. Bus und Tram).

#### **Grenzorte:**

Darunter werden Ortschaften verstanden mit einem bedienten Grenzübergang zu einem Nachbarstaat, aber auch eine bediente Zollstation, die sich ausserhalb einer Ortschaft befindet. Die Ortschaft selber muss am Grenzübergang oder in unmittelbarer Nähe zu diesem liegen, wie das z.B. für Basel, Chiasso oder Kreuzlingen usw. zutrifft. Nicht massgebend ist das bloss Bestehen einer gemeinsamen Grenze mit dem Ausland. Der Grenzort kann als Ganzes unter die Sonderbestimmungen fallen, weil er sehr klein ist (z.B. Castasegna im Bergell). Bei grösseren Ortschaften oder gar Städten sind dagegen jene Zonen als Grenzorte auszuscheiden, in denen sich der Grenzverkehr auch tatsächlich abwickelt. Es ist deshalb nicht zulässig, die Sonderbestimmungen für Grenzorte z.B. auf die ganze Stadt Basel auszudehnen, also auf Quartiere und Geschäftszonen, die nichts mit dem Grenzverkehr zu tun haben. Weiter kann aus

dem Begriff des Grenzortes nicht abgeleitet werden, dieser erstreckt sich auf ein ganzes Gebiet wie z.B. die Schweizer Seite des Genfersees oder das gesamte Mendrisiotto.

### **Betrieblicher Geltungsbereich**

#### **Tankstellenshops auf Autobahnraststätten und an Hauptverkehrswegen mit starkem Reiseverkehr sowie Betriebe für Reisende:**

Nebst der eingangs beschriebenen Standortgebundenheit müssen diese Betriebe ein Waren- und Dienstleistungsangebot führen, das in erster Linie auf die Bedürfnisse der Reisenden ausgerichtet ist. Dazu werden Bahnreisende (Bahnhöfe), Flugreisende (Flughäfen), Schiffsreisende (Hafen), Bus- und Tramreisende (Bus- oder Trambahnhöfe), Grenzgänger und Grenzgängerinnen inkl. Durchreisende (Grenzorte) und Reisende in Privatfahrzeugen und Autobussen sowie Fernfahrer und Fernfahrerinnen (Autobahnraststätten, Einrichtungen für Reisende an Hauptverkehrswegen) gerechnet.

Das Warenangebot muss folgende Kriterien erfüllen, damit es in erster Linie auf Reisende ausgerichtet ist:

- Das Warenangebot entspricht einem Grundbedarf der Reisenden (Verpflegung, Hygiene, Pressezeugnisse, Reisebedarf für unterwegs und ähnliches mehr) und umfasst keinesfalls ein Vollsortiment.
- Die Waren werden in handlichen Volumen oder Quanten verkauft, die von einer Person getragen werden können.
- Der Kaufvorgang muss einfach und sofort abgewickelt werden können (Kauf «en passant»).

Bei den Dienstleistungsangeboten geht es darum, spezifische Bedürfnisse, die auf einer Reise immer wieder und gehäuft vorkommen, zu befriedigen. Dazu gehören je nach Standort: Informations- und Reservationsdienstleistungen (z.B. Unterkunft, Taxi, Veranstaltungen, Miete von Fahrzeugen usw.), Erste-Hilfe-Angebote (Sanität, psychische Hilfe), Geldwechselstuben, Hygiene-

einrichtungen (Toiletten, Duschen, Wickelmöglichkeiten für Kleinkinder, Bäder), Entspannungs- und Unterhaltungsangebote, Unterkunft- und Verpflegungsmöglichkeiten, Kommunikationseinrichtungen, chemische Reinigungen usw.

**Kioske:**

Der betriebliche Geltungsbereich der Kioske wird in Absatz 3 abschliessend umschrieben. Es geht somit um kleinere mobile Verkaufsstände (Fahrisbauten) oder um feste Einrichtungen, die von ihrer räumlichen Ausdehnung her überschaubar bleiben. Diese Verkaufsstände oder Verkaufsstellen bieten überwiegend die in Absatz 3 genannten Erzeugnisse an. Zu den kleinen Verpflegungsartikeln gehören aber nicht fertige Mahlzeiten, wie sie z.B. in Take-aways erhältlich sind und die ohne Messer und Gabel kaum verspeist werden können. Vielmehr sind es Lebensmittel wie z.B. Sandwiches, Früchte, Essriegel, die sofort verzehrt werden können.

**Sonderbestimmungen  
(Absätze 1, 2 und 2<sup>bis</sup>)****Kioske an öffentlichen Strassen und Plätzen****Artikel 4**

Nach Absatz 2 besteht eine Bewilligungsbefreiung für Sonntagsarbeit. Je nach Definition des Tages- und Abend- bzw. Nachtzeitraums ist die Arbeitsaufnahme frühestens um 5 Uhr möglich bzw. die Arbeit spätestens um 24 Uhr zu beenden. Der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin kann aber für höchstens 12 ½ Stunden beschäftigt werden. Diese müssen in einem Zeitraum von 14 Stunden liegen, Pausen und allfällige Überzeitarbeit inbegriffen.

**Artikel 8 Absatz 1**

Überzeitarbeit kann auch an Sonntagen geleistet werden. Diese muss jedoch innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Die Überzeitarbeit ist voll zu entschädigen, jedoch ohne den Zuschlag. Die Zulassung

von Überzeitarbeit ist hier deshalb nötig, weil Kioske, vor allem, wenn sie auch noch Betriebe für Reisende sind, in aller Regel sonntags geöffnet haben und damit der Sonntag in dieser Branche einen normalen Arbeitstag darstellt.

**Artikel 12 Absatz 1**

Nach Absatz 1 sind den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen 26 freie Sonntage pro Kalenderjahr zu gewähren, die jedoch unregelmässig auf das Kalenderjahr verteilt werden können. Mindestens ein freier Sonntag muss pro Kalenderquartal eingeräumt werden.

**Artikel 14 Absatz 1**

Der wöchentliche freie Halbtag, der neben dem wöchentlichen Ruhetag anfällt, kann für acht Wochen zusammengefasst werden. Das bedeutet, dass in einzelnen Wochen an sechs Tagen gearbeitet werden darf. Nach Artikel 21 Absatz 2 ArG ist dazu allerdings das Einverständnis des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin nötig.

**Betriebe für Reisende****Artikel 4**

Nach Absatz 1 können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Nacht bis 1 Uhr ohne Bewilligung beschäftigt werden. Für Arbeiten danach ist das Einholen einer Nachtarbeitsbewilligung notwendig. Voraussetzung dazu ist das Vorliegen eines dringenden Bedürfnisses oder der Unentbehrlichkeit (besonderes Konsumbedürfnis).

Bezüglich Sonntagsarbeit vgl. Ausführungen zu den Kiosken.

**Artikel 8 Absatz 1**

Vgl. Ausführungen zu den Kiosken.

**Artikel 12 Absatz 2**

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. Die in die gesetzlichen Mindestferien fallenden freien Sonntage dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In der laufenden oder darauffolgenden Wo-

che, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

**Artikel 14 Absatz 1**

Vgl. Ausführungen zu den Kiosken.

**Tankstellenshops auf Autobahnraststätten und an Hauptverkehrswegen mit starkem Reiseverkehr****Artikel 4**

Die fraglichen Tankstellenshops können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

**Artikel 8 Absatz 1**

Vgl. Ausführungen zu den Kiosken.

**Artikel 12 Absatz 2**

Vgl. Ausführungen zu den Betrieben für Reisende.

**Artikel 14 Absatz 1**

Vgl. Ausführungen zu den Kiosken.

**Ladenschlussvorschriften**

Ladenschlussvorschriften sind nach Artikel 71 Buchstabe c ArG vorbehalten. Zu beachten bleibt, dass diese allein das Offenhalten von Geschäften, nicht aber die Beschäftigung von Personal regeln. Massgebend ist diesbezüglich das Arbeitsgesetz. In den Bahnhöfen ist auf dem Areal der Eisenbahn die Bahnbehörde für die Regelung der Ladenschlussvorschriften zuständig. Das Bahnareal umfasst nicht immer alles, was als zum Bahnhofsgebäude gehörend empfunden wird. So befinden sich z.B. in Bern, Zürich und Genf wesentliche Teile der Ladenstrassen auf dem Gebiet der Stadt und gehören damit nicht zum Bahnareal. In diesen Gebieten gelangen kantonale oder kommunale Vorschriften zur Anwendung. Aus einer liberalisierten Ladenschlussgesetzgebung kann nicht geschlossen werden, dass damit die Voraussetzungen der Unentbehrlichkeit (Art. 28 ArGV 1) z.B. für Nachtarbeit erfüllt sind. Siehe im Weiteren die Ausführungen zu Artikel 25 ArGV 2.



Artikel 26a

## Betriebe in Bahnhöfen und Flughäfen

<sup>1</sup> Auf Betriebe in Bahnhöfen und Flughäfen im Sinne von Artikel 27 Absatz 1<sup>ter</sup> des Gesetzes und die in ihnen für die Bedienung der Kundschaft beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 Absatz 2 für den ganzen Sonntag sowie die Artikel 8 Absatz 1, 12 Absatz 2 und 14 Absatz 1 anwendbar.

<sup>2</sup> Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) legt die Bahnhöfe und Flughäfen nach Absatz 1 fest. Dabei gilt:

- a. Die Bahnhöfe müssen mit dem Personenverkehr jährlich mindestens 20 Millionen Franken umsetzen oder von grosser regionaler Bedeutung sein.
- b. Die Flughäfen müssen Linienverkehr anbieten.

<sup>3</sup> Vor der Bezeichnung hört das WBF an:

- a. für Bahnhöfe, deren Umsatz mit dem Personenverkehr jährlich mindestens 20 Millionen Franken beträgt: das Bahnunternehmen;
- b. für Bahnhöfe von grosser regionaler Bedeutung: das Bahnunternehmen und den betroffenen Kanton;
- c. für Flughäfen: den Flughafenbetreiber.

### Geltungsbereich (Absätze 2 und 3) Formell

#### Sachlich

In Artikel 26a Absatz 2 und 3 der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz werden die Kriterien für die Bezeichnung der Bahnhöfe und Flughäfen als Zentren des öffentlichen Verkehrs festgehalten. Als Zentren des öffentlichen Verkehrs können Bahnhöfe bezeichnet werden, die im Kalenderjahr mit dem Personenverkehr (Billettverkauf) einen Umsatz von 20 Millionen Franken erzielen. Ausserdem können Kantone und Bahnunternehmen gemeinsam beantragen, dass weitere Bahnhöfe von regionaler Bedeutung als Zentren des öffentlichen Verkehrs bezeichnet werden. Hierbei muss es sich um einen Bahnhof handeln, der einen wichtigen Verkehrsknotenpunkt für die Region darstellt. Das heisst, es ist ein Umsteigeort auf andere Bahnlinien oder andere öffentliche Verkehrslinien wie Postautos, die eine neue Region oder ein wichtiges Fremdenverkehrsgebiet erschliessen. Für Flughäfen ist der Linienverkehr massgebend.

Für die Bezeichnung der Bahnhöfe und Flughäfen soll das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung zuständig sein. Es legt diese nach Anhörung eines Bahnunternehmens bei Bahnhöfen, die mit dem Personenverkehr einen jährlichen Umsatz von 20 Millionen Franken erzielen, nach Anhörung eines Kantons und eines Bahnunternehmens bei Bahnhöfen von grosser regionaler Bedeutung und nach Anhörung eines Betreibers eines Flughafens mit Linienverkehr in einer Departementsverordnung (SR 822.112.1) fest.

#### Lage der Betriebe

Aufgrund des neuen Artikels 27 Absatz 1<sup>ter</sup> des Arbeitsgesetzes wird die Definition der Läden, die in Bahnhöfen und Flughäfen am Sonntag Personal beschäftigen können, nur noch von deren Lage abhängig gemacht und nicht mehr vom Sortiment, das auf Bedürfnisse der Reisenden ausgerichtet ist, wie es in Artikel 26 der Verordnung 2

zum Arbeitsgesetz vorgesehen ist. Somit können die Verkaufsgeschäfte und Dienstleistungsbetriebe in Zentren des öffentlichen Verkehrs unabhängig vom Sortiment oder der Verkaufsfläche Personal am Sonntag beschäftigen. Der Betrieb muss sich eindeutig in einem Zentrum des öffentlichen Verkehrs, d.h. innerhalb des Bahnhof- oder Flughafenkomplexes, befinden. Wie für die Betriebe nach Artikel 26 der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz wird auf den funktionalen Bezug des Verkaufsgeschäfts zum Bahnhof bzw. Flughafen abgestellt.

## **Sonderbestimmungen (Absatz 1)**

### **Betriebe in Bahnhöfen und Flughäfen**

#### **Artikel 4 Absatz 2**

Betriebe in Bahnhöfen und Flughäfen gemäss obgenannten Kriterien können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sonntags für die Bedienung der Kundschaft ohne behördliche Bewilligung beschäftigen. Je nach Definition des Tages-, Abend- und Nachtzeitraums ist der Arbeitsbeginn frühestens um 5 Uhr möglich bzw. die Arbeit spätestens um 24 Uhr zu beenden. Der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin kann aber für höchstens 12 1/2 Stunden beschäftigt werden. Diese müssen in einem Zeitraum von 14 Stunden liegen, Pausen und allfällige Überzeitarbeit inbegriffen.

#### **Artikel 8 Absatz 1**

Überzeitarbeit kann auch an Sonntagen geleistet werden. Diese muss jedoch innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Die Überzeitarbeit ist voll zu entschädigen, jedoch ohne den Zuschlag. Die Zulassung von Überzeitarbeit ist hier deshalb nötig, weil Kioske, vor allem, wenn sie auch noch Betriebe für Reisende sind, in aller Regel sonntags geöffnet haben und damit der Sonntag in dieser Branche einen normalen Arbeitstag darstellt.

#### **Artikel 12 Absatz 2**

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Freie Sonntage, die in die gesetzlichen Mindestferien fallen, dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In denjenigen Wochen, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

#### **Artikel 14 Absatz 1**

Der wöchentliche freie Halbtage, der neben dem wöchentlichen Ruhetag anfällt, kann für acht Wochen zusammengefasst werden. Das bedeutet, dass in einzelnen Wochen an sechs Tagen gearbeitet werden darf. Nach Artikel 21 Absatz 2 ArG ist dazu allerdings das Einverständnis des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin nötig.

Artikel 27

## Bäckereien, Konditoreien, Confisereien

- <sup>1</sup> Auf Bäckereien, Konditoreien, Confisereien und die in ihnen mit der Herstellung von Bäckerei-, Konditorei- oder Confiseriewaren beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und für den ganzen Sonntag sowie die Artikel 10 Absatz 5, 11, 12 Absatz 2 und 13 anwendbar.
- <sup>2</sup> Auf die Verkaufsgeschäfte in Bäckereien, Konditoreien, Confisereien und das in ihnen beschäftigte Verkaufspersonal sind Artikel 4 Absatz 2 für den ganzen Sonntag sowie die Artikel 12 Absatz 2 und 13 anwendbar.
- <sup>3</sup> Bäckereien, Konditoreien oder Confisereien sind Betriebe, die Bäckerei-, Konditorei- oder Confiseriewaren herstellen, einschliesslich der dazugehörigen Verkaufsgeschäfte, sofern diese überwiegend selbst hergestellte Produkte verkaufen.

### Geltungsbereich (Absatz 3)

Als Bäckereien, Konditoreien oder Confisereien gelten alle Betriebe, die Bäckerei-, Konditorei- oder Confiseriewaren herstellen. Unwesentlich ist, ob es sich dabei um Klein- oder Grossbetriebe handelt oder ob die Produkte vom Betrieb in angegliederten eigenen Verkaufsgeschäften direkt an die Endverbraucher und -verbraucherinnen verkauft werden. In den Geltungsbereich fallen also auch solche Betriebe, die ihre Produkte zum Verkauf an Betriebe des Lebensmittelhandels, an andere Bäckereien, Konditoreien oder Confisereien oder an Gastbetriebe oder andere Grossverbraucher liefern.

Der Geltungsbereich des vorliegenden Artikels umfasst alle mit der Herstellung von Bäckerei-, Konditorei- oder Confiseriewaren beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, unabhängig davon, ob es sich um ausgebildetes oder angelerntes Personal handelt. Der vorliegende Artikel gilt auch für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in diesen Betrieben mit Hilfs- und Nebearbeiten beschäftigt sind (z.B. in den Bereichen Verpackung und Reinigung). Diese Hilfs- und Nebearbeiten müssen allerdings einen direkten Bezug zur eigentlichen Produktion haben.

Verkaufsgeschäfte gehören nur dann in den Geltungsbereich der Sonderbestimmungen, wenn sie überwiegend selbst hergestellte Produkte verkaufen. Aus praktischen Gründen gehören dazu auch Verkaufsstellen, die daneben Bäckerei-, Konditorei- oder Confiseriewaren von anderen Herstellern zum Verkauf anbieten oder angelieferte Tiefkühlprodukte selber aufbacken und verkaufen. Wesentlich ist bei all diesen Verkaufsgeschäften, dass sie überwiegend Bäckerei-, Konditorei- oder Confiseriewaren zum Verkauf anbieten. Bilden diese Produkte nur den kleineren Teil in einem Sortiment von mehrheitlich anderen Produkten, dann fällt ein solches Verkaufsgeschäft nicht in den Geltungsbereich der Sonderbestimmungen.

### Anwendbare Sonderbestimmungen

#### Herstellung von Bäckerei-, Konditorei- oder Confiseriewaren

##### Artikel 4

Im Produktionsbereich von Bäckereien, Konditoreien oder Confisereien kann Nacht- und Sonntagsarbeit i in vollem Umfang ohne Bewilligung angeordnet werden. Die übrigen arbeitsgesetzli-

chen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind einzuhalten (vgl. Wegleitung zu Art. 4 ArGV 2).

#### **Artikel 10 Absatz 5**

Unter der Voraussetzung, dass im Durchschnitt des Kalenderjahrs die Fünftagewoche gewährt wird (vgl. Wegleitung zu Art. 22 ArGV 1), dürfen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit leisten, in 6 von 7 aufeinander folgenden Nächten beschäftigt werden (vgl. Wegleitung zu Art. 29 und 30 ArGV 1).

#### **Artikel 11**

Bäckereien, Konditoreien oder Confisereien können die Lage des Sonntagszeitraums (Art. 18 Abs. 1 ArG) bis um 3 Stunden vor- oder nachverschieben. Diese Verschiebung kann nur für den ganzen Betrieb und nicht für einzelne Arbeitnehmende vorgenommen werden. Für diese Verschiebung ist die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung des Betriebs oder der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen notwendig (Art. 18 Abs. 2 ArG).

#### **Artikel 12 Absatz 2**

Den Arbeitnehmenden in Bäckereien, Konditoreien oder Confisereien sind im Kalenderjahr mindestens zwölf freie Sonntage zu gewähren, die unregelmässig auf das Jahr verteilt werden können. Die in die gesetzlichen Mindestferien fallenden freien Sonntage dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In der laufenden oder darauffolgenden Woche, in der an einem Sonntag gearbeitet wird, ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

#### **Artikel 13**

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt (Art. 20 Abs. 2 ArG). Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden.

### **Verkaufsgeschäfte in Bäckereien, Konditoreien, Confisereien**

#### **Artikel 4 Absatz 2**

In Verkaufsgeschäften von Bäckereien, Konditoreien oder Confisereien kann Sonntagsarbeit im vollen Umfang ohne behördliche Bewilligung angeordnet werden. Das Offenhalten der Verkaufsgeschäfte ist aber nur dann möglich, wenn damit nicht gegen andere Vorschriften wie kantonale oder kommunale Ladenschluss- oder Ruhetagsgesetze verstossen wird. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Sonntagsarbeit sind einzuhalten (vgl. Wegleitung zu Art. 4 ArGV 2).

#### **Artikel 12 Absatz 2**

Den Arbeitnehmenden in Verkaufsgeschäften von Bäckereien, Konditoreien oder Confisereien sind im Kalenderjahr mindestens zwölf freie Sonntage zu gewähren, die unregelmässig auf das Jahr verteilt werden können. Die in die gesetzlichen Mindestferien fallenden freien Sonntage dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In der laufenden oder darauffolgenden Woche, in der an einem Sonntag gearbeitet wird, ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

#### **Artikel 13**

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt (Art. 20 Abs. 2 ArG). Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden.

## Artikel 27a

# Fleischverarbeitende Betriebe

- <sup>1</sup> Auf fleischverarbeitende Betriebe und die in ihnen mit der Verarbeitung, Verpackung, Lagerung, Kommissionierung und Spedition des Fleisches und der mit diesen Tätigkeiten zusammenhängenden Reinigung beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die Nacht ab 2 Uhr und für den Sonntag ab 17 Uhr sowie die Artikel 12 Absatz 1 und 13 anwendbar.
- <sup>2</sup> Auf die mit der Zubereitung von Frischfleisch und Traiteurgerichten beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist Artikel 4 Absatz 2 an zwei Sonntagen im Dezember anwendbar, sofern eine unverzügliche Verarbeitung zur Vermeidung einer Qualitätseinbusse der Produkte notwendig ist.
- <sup>3</sup> Fleischverarbeitende Betriebe sind Betriebe, die überwiegend Fleisch gewinnen, verarbeiten, veredeln und Fleischerzeugnisse herstellen.

## Geltungsbereich

Die hier definierten Betriebe sind im Metzgereibereich aktiv. Dies umfasst alle Betriebe, die mit dem Schlachten, der Verarbeitung von Frischfleisch, der Verpackung, Lagerung, Kommissionierung und Spedition der Fleischwaren beschäftigt sind. Unter diese Tätigkeiten fallen zum Beispiel die Warenannahme, Vakuumierung sowie das Qualitätsmanagement.

Ausserdem sind Aktivitäten, die aus hygienischen Gründen unabdingbar mit der Fleischproduktion verbunden sind, vom Geltungsbereich erfasst. Dazu gehören insbesondere auch Reinigungsarbeiten vor und nach der Fleischproduktion.

Der Verkauf von Fleischprodukten fällt nicht in den Geltungsbereich dieser Regelung und die Zubereitung von Frischfleisch, wie für Fondue Chinoise und Fondue Bourguignonne, und von Traiteurgerichten, wie Canapés, sind einzig im Rahmen des Absatz 2 erlaubt.

## Anwendbare Sonderbestimmungen

### Verarbeitung, Verpackung, Lagerung, Kommissionierung und Spedition des Fleisches (Absatz 1)

#### Artikel 4

Die fleischverarbeitenden Betriebe können Personal ab 2 Uhr in der Nacht ohne behördliche Bewilligung beschäftigen. Am Sonntag können sie Personal ab 17 Uhr bewilligungsfrei beschäftigen. Fleischverarbeitende Betriebe, die in der Nacht oder am Sonntag die Arbeit früher aufnehmen wollen, müssen hierfür eine Bewilligung haben.

#### Artikel 12 Absatz 1

Nach Absatz 1 sind den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mindestens 26 freie Sonntage pro Kalenderjahr zu gewähren, die jedoch unregelmässig auf das Kalenderjahr verteilt werden können. Mindestens ein freier Sonntag muss pro Kalenderquartal eingeräumt werden. Mit dieser Regel wird den saisonalen Schwankungen Rechnung getragen.

Art. 27a

ArGV 2

**Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 27a Fleischverarbeitende Betriebe

**Artikel 13**

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt (Art. 20 Abs. 2 ArG). Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden.

**Zubereitung von Frischfleisch und  
Traiteurgerichten (Absatz 2)**

**Artikel 4 Absatz 2**

Für die Zubereitung von Frischfleisch und Traiteurgerichten kann nur an zwei Sonntagen im Dezember ganztägig ohne Bewilligung gearbeitet werden, sofern eine unverzügliche Verarbeitung zur Vermeidung eines Verderbs oder einer Qualitätseinbusse der Produkte notwendig ist. Nachtarbeit bleibt für diese Tätigkeiten verboten.

Artikel 28

## Milchverarbeitungsbetriebe

<sup>1</sup> Auf Milchverarbeitungsbetriebe und die in ihnen mit der Entgegennahme und Behandlung der Milch beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist Artikel 4 für die Nacht ab 2 Uhr und für den ganzen Sonntag anwendbar, soweit Nachtarbeit und Sonntagsarbeit notwendig sind, um den Verderb der Milch zu verhindern.

<sup>2</sup> Milchverarbeitungsbetriebe sind Betriebe, welche Milch zur Lagerung und Weiterverarbeitung entgegennehmen.

### Geltungsbereich (Absatz 2)

Milchverarbeitungsbetriebe im Sinne des vorliegenden Artikels sind grössere Betriebe, die überregional Frischmilch entweder zur Lagerung oder zur direkten Weiterverarbeitung entgegennehmen. Unter die Sonderbestimmungen fallen neben der Entgegennahme der Milch nur noch diejenigen Verarbeitungsschritte, die zur Haltbarmachung der Milch notwendig sind (Thermisierung, Kühlung usw.). Weitergehende Verarbeitungsverfahren unterliegen der normalen Bewilligungspflicht und fallen nicht unter die Sonderbestimmungen.

### Anwendbare Sonderbestimmungen (Absatz 1)

#### Artikel 4

Die Milchverarbeitungsbetriebe können Nachtarbeit ab 2 Uhr und Sonntagsarbeit im vollen Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Diese Befreiung von der Bewilligungspflicht ermöglicht es den Betrieben, die eingesammelte Milch auch am frühen Morgen und an Sonntagen entgegenzunehmen und sie vorzubereiten für die nachfolgende Verarbeitung in regulärer Tages- und Abendarbeit an Werktagen. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

Artikel 29

## Blumenläden

Auf Blumenläden des Detailhandels und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist Artikel 4 Absatz 2 für den ganzen Sonntag anwendbar.

### Geltungsbereich

Blumenläden des Detailhandels sind Verkaufsgeschäfte, die den Konsumenten und Konsumentinnen Blumen und andere Pflanzen zum Verkauf anbieten.

Die Sonderbestimmungen ermöglichen diesen Geschäften, auch an Sonn- oder Feiertagen Blumen und andere Pflanzen zu verkaufen.

Gartencenter sind von dieser Bestimmung nicht erfasst. Sie können im Rahmen der kantonalen Praxis betreffend den bis zu vier bewilligungsbefreiten Sonntagen für Verkaufsgeschäfte, gemäss Art. 19 Abs. 6 ArG Arbeitnehmende beschäftigen. Das Arbeitsgesetz regelt nur die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Das Offenhalten von Verkaufsgeschäften und der damit verbundene Publikumsverkehr fällt in den Bereich der kantonalen bzw. kommunalen Ladenschluss- oder Ruhetagsgesetze. Wenn die Ladenschlussvorschriften restriktiver ausfallen als die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes, können dessen Spielräume nicht ausgeschöpft werden (Art. 71 Bst. c ArG).

Die Sonderbestimmungen ermöglichen auch die nötige Pflege der Pflanzen an Sonn- oder Feiertagen. Es handelt sich dabei um die Art von notwendiger Pflege, die ein vorzeitiges Verderben der Blumen und Pflanzen verhindert (z.B. die Pflanzen giessen, beschatten oder vor Unwettern schützen). Weitergehende Arbeiten oder solche, die mit dieser kurzfristigen Pflege nichts zu tun haben, sind bewilligungspflichtig.

### Anwendbare Sonderbestimmungen

#### Artikel 4

Blumenläden des Detailhandels können Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen, soweit diese für den Verkauf und die tägliche Pflege der Blumen und anderer Pflanzen notwendig ist. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).



## Artikel 30

# Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen sowie Nachrichten- und Bildagenturen

- <sup>1</sup> Auf Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen sowie Nachrichten- und Bildagenturen und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und für den ganzen Sonntag sowie die Artikel 8 Absatz 1, 11, 12 Absatz 1 und 13 anwendbar, soweit Nacht- und Sonntagsarbeit zur Wahrung der Aktualität notwendig sind.
- <sup>2</sup> Auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in der Sportberichterstattung tätig sind, ist anstelle von Artikel 12 Absatz 1 Artikel 12 Absatz 2 anwendbar.
- <sup>3</sup> Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen sowie Nachrichten- und Bildagenturen sind Betriebe, die Informationen oder Bildmaterial empfangen, verarbeiten, weiterleiten oder verbreiten.

## Geltungsbereich (Absatz 3)

Als Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen gelten Betriebe, die Informationen irgendwelcher Art selber beschaffen oder empfangen und zu Artikeln verarbeiten, die für die gedruckten oder die elektronischen Medien (z.B. die Internet-Präsentation von Tageszeitungen) bestimmt sind. Sie können für mehrere Institutionen tätig sein. Satz- und Layoutarbeiten sind nur so weit inbegriffen, als diese von der Redaktion selber erledigt werden.

Nachrichten- und Bildagenturen sind Betriebe, die Informationen oder Bildmaterial irgendwelcher Art empfangen, verarbeiten, weiterleiten oder verbreiten. Diese Tätigkeiten erfolgen in der Regel für eine Kundschaft, die die Informationen oder das Bildmaterial für eigene Zwecke weiterverwendet.

## Anwendbare Sonderbestimmungen (Absatz 1 und 2)

### Allgemeine Bemerkungen

Die Sonderbestimmungen der Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen sowie der Nachrichten- und Bildagenturen sind nur für Arbeiten anwendbar, die für die Wahrung der Aktualität zwingend notwendig sind.

### Artikel 4

Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen sowie Nachrichten- und Bildagenturen können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

### Artikel 8 Absatz 1

Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen sowie Nachrichten- und Bildagenturen können Überzeitarbeit im Sinne von Artikel 12 Absatz 1 ArG auch an Sonntagen leisten lassen. Solche Überzeitarbeit ist zwingend innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Nicht erfasst von dieser Bestimmung ist Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 2 ArG, die in Notfällen geleistet werden muss. Voraussetzungen, möglicher Zeitpunkt, zulässige Dauer und Ausgleich solcher Überzeitarbeit richten sich nach Artikel 26 ArGV 1. Die gesamte Überzeit pro Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin darf im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 140 Stunden betragen.

### Artikel 11

Die Lage des Sonntagszeitraumes darf (Art. 18 Abs. 1 ArG) um bis zu drei Stunden vor- oder

**Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 30 Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen  
sowie Nachrichten- und Bildagenturen

nachverschoben werden. Diese Verschiebung kann nur für den ganzen Betrieb oder einen abgrenzbaren Betriebsteil, nicht aber nur für einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen vorgenommen werden. Zu beachten ist zudem, dass für diese Verschiebung die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung des Betriebes oder der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen notwendig ist (Art. 18 Abs. 2 ArG).

**Artikel 12 Absatz 1**

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen sowie der Nachrichten- und Bildagenturen sind im Kalenderjahr 26 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden (anstatt jeder zweite Sonntag frei, nach Art. 20 Abs. 1 ArG), wobei im Kalenderquartal mindestens ein

freier Sonntag zu gewähren ist. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in der Sportberichterstattung tätig sind, kann die Anzahl der frei zu gewährenden Sonntage auf 12 herabgesetzt werden (Art. 12 Abs. 2 ArGV 2). Sie können auch unregelmässig auf das Kalenderjahr verteilt werden. Solchen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ist ausserdem in den Wochen ohne freien Sonntag im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 aufeinander folgenden Stunden (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

**Artikel 13**

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt (Art. 20 Abs. 2 ArG). Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden.

Artikel 30a

## Anbieter von Postdiensten

- <sup>1</sup> Auf Anbieter von Postdiensten und die bei ihnen für die Verarbeitung von Postsendungen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie Artikel 13 anwendbar. Dies gilt nur, soweit im Durchschnitt des Kalenderjahres die Mehrheit der Postsendungen, die nachts und sonntags verarbeitet werden, einem Angebot der Grundversorgung im Sinne von Artikel 29 der Postverordnung vom 29. August 2012 entspricht.
- <sup>2</sup> Absatz 1 ist nicht anwendbar auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Dienstleistungen am Schalter erbringen oder die Auskünfte gegenüber Kunden erteilen.
- <sup>3</sup> Anbieter von Postdiensten sind Betriebe, die gewerbsmässig Postsendungen annehmen, abholen, sortieren, transportieren und zustellen und für diese Dienstleistungen die Verantwortung gegenüber den Kunden tragen, ohne aber alle diese Dienstleistungen selbst erbringen zu müssen.

### Geltungsbereich

Anbieter von Postdiensten sind Betriebe, die gewerbsmässig Postsendungen annehmen, abholen, sortieren, transportieren und zustellen (vgl. Art. 2 Bst. a Postgesetz, PG) und die Verantwortung gegenüber dem Endkunden tragen. Es ist möglich, dass der Anbieter von Postdiensten einzelne Teilschritte oder den gesamten Prozess auf Drittunternehmen auslagert, massgeblich ist jedoch, dass er jedes Prozesselement steuern kann und er die Verantwortung gegenüber dem Endkunden trägt. Folglich sind die beiden Kriterien «Angebot respektive Steuerung der gesamten Verarbeitungskette» und «Verantwortung gegenüber dem Endkunden» entscheidend.

Die Sonderbestimmung gelangt nicht für alle Mitarbeitenden eines Anbieters von Postdiensten zur Anwendung, sondern nur für diejenigen, die Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Verarbeitung von Postsendungen verrichten. Dieser Verarbeitungsprozess umfasst alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Annehmen, Abholen, Sortieren, Transportieren und Zustellen von Postsendungen. Ebenfalls unter die Bestimmung fallen Arbeitnehmende (insbesondere Technikerinnen und Techniker), die mit der Überwachung

und Steuerung von Anlagen betraut sind, die in Verarbeitungszentren zum Einsatz gelangen.

Arbeitnehmende, die Dienstleistungen am Schalter erbringen oder Auskünfte gegenüber Kunden erteilen werden vom Anwendungsbereich ausdrücklich ausgeschlossen (Absatz 2). Diese Einschränkungen erfolgen in erster Linie, um die Gleichbehandlung gegenüber anderen Branchen, die gleiche Dienstleistungen anbieten, zu gewährleisten. Auf welchem Kommunikationsweg die Auskunft erteilt wird, spielt keine Rolle. Die Erbringung von Kundendienstleistungen wird unter Umständen von einer anderen Sonderbestimmung der ArGV 2 erfasst (z.B. Art. 33 ArGV 2; Telefonzentralen) oder sie unterliegen der Bewilligungspflicht.

Als Anknüpfungspunkt für die Anwendbarkeit der Sonderbestimmung wird darauf abgestellt, ob im Betrieb Sendungen verarbeitet werden, die einem Angebot der Grundversorgung mit Postdiensten gemäss Artikel 29 der Postverordnung (VPG) entsprechen. Festzuhalten ist dabei, dass die Sonderbestimmung nur die Grundversorgung mit Postdiensten betrifft und nicht die Grundversorgung mit Dienstleistungen des Zahlungsverkehrs im Sinne von Artikel 43 VPG.

Die Grundversorgung mit Postdiensten umfasst insbesondere Briefe und Pakete bis zu einem bestimmten Gewicht und abonnierte Zeitungen und Zeitschriften in der Tageszustellung. Als Tageszustellung wird die Zustellung auf der ordentlichen Zustelltour von Postsendungen bezeichnet; dies in Abgrenzung zur Frühzustellung. Hervorzuheben ist, dass gemäss Artikel 29 Absatz 8 VPG die Expresssendungen nicht zur Grundversorgung gehören. Es existiert keine Legaldefinition des Begriffes «Expresssendungen». Viele Anbieter bezeichnen schnell verarbeitete Sendungen als Expresssendungen, obwohl es sich bei diesen um Sendungen im Sinne von Artikel 29 Absatz 1 Buchstabe a Ziffer 1 VPG handelt, die am ersten dem Aufgabetag folgenden Werktag zugestellt werden und somit zur Grundversorgung gehören. Deswegen ist insbesondere beim Vollzug nicht auf die von den Unternehmen verwendeten Definitionen der Sendungsarten abzustellen. Stattdessen muss von Fall zu Fall entschieden werden, ob die als Expresssendungen bezeichneten Produkte zur Grundversorgung gehören. Für die Zuordnung zur Grundversorgung können z.B. folgende Kriterien herangezogen werden: Verarbeitung der Sendungen im gleichen Netzwerk, Zustellung spätestens am folgenden Werktag (es wird eine bestimmte sehr kurze Laufzeit garantiert), preislicher Unterschied. Es ist ferner zu bemerken, dass auch Kuriersendungen nicht unter die Sonderbestimmung fallen.

Die bestehende quantitative Einschränkung betrifft die Menge der Sendungen (gemeint ist die mengenmässige Anzahl und nicht der generierte

Umsatz), die nachts und sonn- bzw. feiertags innerhalb der Grundversorgung verarbeitet werden. Diese müssen im Durchschnitt eines Kalenderjahres die Mehrheit (d.h. mehr als 50%) der Sendungen ausmachen, im Vergleich zu den übrigen Sendungen, die ausserhalb der Grundversorgung in der Nacht, am Sonntag oder an einem Feiertag verarbeitet werden. Damit ist gewährleistet, dass sich die Haupttätigkeit eines Unternehmens auf den für die Bevölkerung unverzichtbaren Service public konzentriert, ohne dass anderweitige Arbeiten ausserhalb der Grundversorgung eingestellt werden müssen. Nicht zulässig ist jedoch Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, ohne dass ein Anbieter in diesen Zeiträumen Dienstleistungen der Grundversorgung erbringt.

## **Anwendbare Sonderbestimmungen (Absatz 1)**

### **Artikel 4**

Anbieter von Postdiensten können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Diese Bestimmung befreit lediglich von der Bewilligungspflicht. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten.

### **Artikel 13**

In Abweichung von Art. 20 Abs. 2 ArG, muss die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt. Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden.

Artikel 31

## Radio- und Fernsehbetriebe

- <sup>1</sup> Auf Radio- und Fernsehbetriebe und die in ihnen mit der Vorbereitung, Produktion, Aufnahme- oder Ausstrahlung der Sendung beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie die Artikel 5, 6, 7 Absatz 1, 8 Absatz 1, 9, 10 Absatz 3, 11, 12 Absatz 1 und 13 anwendbar.
- <sup>2</sup> Artikel 6, 7 Absatz 1 und 8 Absatz 1 sind nur anwendbar auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die bei länger dauernden zusammenhängenden Produktionen zum Einsatz gelangen.
- <sup>3</sup> Auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die bei der Vorbereitung, Produktion, Aufnahme oder Ausstrahlung von Sportveranstaltungen zum Einsatz kommen, ist anstelle von Artikel 12 Absatz 1 Artikel 12 Absatz 2 anwendbar.
- <sup>4</sup> Radio- und Fernsehbetriebe sind Betriebe, die Radio- und Fernsehsendungen vorbereiten, produzieren, aufnehmen oder ausstrahlen.

### Geltungsbereich (Absatz 4)

Zu den Radio- und Fernsehbetrieben gehören alle Betriebe, die Radio- und Fernsehsendungen vorbereiten, produzieren, aufnehmen oder ausstrahlen. Es ist dabei unerheblich, ob es sich um private oder öffentliche Betriebe handelt.

Zu den Radio- und Fernsehbetrieben gehören nur solche Betriebe, die sich überwiegend mit entsprechenden Tätigkeiten befassen. Auf Betriebe, die nur zeitweise im Auftrag eines Radio- oder Fernsehbetriebs mit dem Vorbereiten, Produzieren oder Aufnehmen von Radio- oder Fernsehsendungen beschäftigt sind, können diese Sonderbestimmungen nur so weit und so lange angewendet werden, wie diese Betriebe eng mit den Radio- und Fernsehbetrieben zusammenarbeiten und unter deren direkter Weisungsbefugnis stehen.

Diese Sonderbestimmungen sind nur auf diejenigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anwendbar, die direkt oder indirekt mit dem Vorbereiten, Produzieren, Aufnehmen oder Ausstrahlen der Sendungen beschäftigt sind. Von den Sonderbestimmungen ausgeschlossen sind die übrigen Angestellten (z.B. das administrative Personal).

Diese Bestimmung ist auch auf Filmproduktionsfirmen analog anwendbar.

### Sonderbestimmungen allgemein (Absatz 1)

#### Artikel 4

Radio- und Fernsehbetriebe können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

#### Artikel 5

Radio- und Fernsehbetriebe dürfen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei Tages- und Abendarbeit in einem Zeitraum von höchstens 17 Stunden beschäftigen. Dabei muss allerdings im Durchschnitt der Kalenderwoche, in der dieser Zeitraum verlängert wird, eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden gewährt werden. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen kann die tägliche Ruhezeit bis auf 8 Stunden verkürzt werden.

**Artikel 9**

Die tägliche Ruhezeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kann bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden. Die Herabsetzung kann mehr als einmal pro Woche erfolgen. In diesem Fall muss im Durchschnitt von 2 Wochen die tägliche Ruhezeit 12 Stunden betragen. Ausserdem darf beim darauf folgenden Arbeitseinsatz keine Überzeit nach Artikel 25 ArGV 1 geleistet werden (vgl. Art. 19 ArGV 1).

**Artikel 10 Absatz 3**

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Radio- und Fernsehbetrieben können bei Nachtarbeit mit einem Arbeitsbeginn nach 4 Uhr oder einem Arbeitsende vor 1 Uhr in einem Zeitraum von 17 Stunden beschäftigt werden. Dabei ist zu beachten, dass die effektive tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten darf (Art. 17a ArG). Beginnt die tägliche Arbeitszeit vor 5 Uhr oder endet sie nach 24 Uhr, so ist im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen muss die tägliche Ruhezeit mindestens 8 Stunden betragen.

**Artikel 11**

Der Sonntagszeitraum kann bis zu 3 Stunden vorder- oder nachverschoben werden. Das bedeutet, dass der Sonntag z.B. die Zeit von Samstag 20 Uhr bis Sonntag 20 Uhr oder von Sonntag 2 Uhr bis Montag 2 Uhr umfassen kann. Die Dauer des freien Sonntags wird dadurch nicht beeinträchtigt, d.h. der freie Sonntag ist auch in diesem Fall im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit zu gewähren. Die Verschiebung kann nur vorgenommen werden, wenn sie für den gesamten Betrieb gilt oder für klar abgrenzbare einzelne Betriebsteile, die mit dem übrigen Betrieb nicht direkt zusammenarbeiten. Eine weitere Voraussetzung für die Verschiebung ist die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung des Betriebs oder der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Art. 18 Abs. 2 ArG).

**Artikel 12 Absatz 1**

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Radio- und Fernsehbetrieben sind im Kalenderjahr 26 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden (anstatt auf jeden zweiten Sonntag, nach Art. 20 Abs. 1 ArG), wobei im Kalenderquartal mindestens ein freier Sonntag zu gewähren ist. Die Anzahl freier Sonntage muss nach Abzug der Ferien pro rata berechnet werden.

**Artikel 13**

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt. Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden (Art. 20 Abs. 2 ArG).

**Länger dauernde zusammenhängende Produktionen (Absatz 2)**

Als länger dauernd und zusammenhängend gelten Produktionen, die wegen der Länge des zu übertragenden Ereignisses oder dessen Besonderheit länger als sechs Tage dauern und nicht unterbrochen werden können. Als Beispiele können hier gewisse Sportereignisse aufgeführt werden, wie z.B. die Tour de Suisse. Die für die länger dauernden Produktionen geltenden Ausnahmen sind nur auf spezialisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwendbar, die unersetzlich sind.

**Artikel 6**

Unter der Voraussetzung, dass im Durchschnitt des Kalenderjahrs die Fünftageweche gewährt wird (vgl. Kommentar Art. 22 ArGV 1), darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit in einzelnen Wochen um höchstens 4 Stunden verlängert werden. Im Durchschnitt von 3 Wochen muss sie jedoch eingehalten werden. Diese Verlängerung ist nur bei länger dauernden zusammenhängenden Produktionen statthaft.

## Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 31 Radio- und Fernsehbetriebe

ArGV 2

Art. 31

### Artikel 7 Absatz 1

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen für länger dauernde zusammenhängende Produktionen länger als 6 aufeinander folgende Tage beschäftigt werden (in Abweichung von Art. 21 Abs. 3 ArGV 1). Wird von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, so muss unmittelbar im Anschluss an die höchstens 11 aufeinander folgenden Arbeitstage eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 3 Tagen gewährt werden. Diese Ruhezeit ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit zu gewähren. Daraus ergibt sich eine zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit von mindestens 83 aufeinander folgenden Stunden (3 x 24 Std. + 11 Std.). Zusätzlich muss im Durchschnitt des Kalenderjahrs die Fünftagewoche gewährt werden (vgl. Kommentar Art. 22 ArGV 1).

### Artikel 8 Absatz 1

In Radio- und Fernsehbetrieben kann das Leisten von Überzeitarbeit im Sinne von Artikel 12 Absatz 1 ArG auch an Sonntagen verlangt werden. Solche Überzeitarbeit ist zwingend innert 14 Wochen

durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Nicht erfasst von dieser Bestimmung ist Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 2 ArG, die in Notfällen geleistet werden muss. Voraussetzungen, möglicher Zeitpunkt, zulässige Dauer und Ausgleich solcher Überzeitarbeit richten sich nach Artikel 26 ArGV 1.

## Sportveranstaltungen (Absatz 3)

### Artikel 12 Absatz 2

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die mit der Berichterstattung über Sportveranstaltungen beschäftigt werden, sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Die Anzahl freier Sonntage muss nach Abzug der Ferien pro rata berechnet werden. In denjenigen Wochen, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

Artikel 32

## Telekommunikationsbetriebe

<sup>1</sup> Auf Telekommunikationsbetriebe und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist Artikel 4 dieser Verordnung für die ganze Nacht und für den ganzen Sonntag anwendbar, soweit Nacht- und Sonntagsarbeit für die Aufrechterhaltung der angebotenen Fernmeldedienste notwendig sind.

<sup>2</sup> Telekommunikationsbetriebe sind Betriebe, die Anlagen zur Erbringung von Fernmeldediensten betreiben.

### Geltungsbereich (Absatz 2)

Als Telekommunikationsbetriebe gelten:

- Betriebe, die Anlagen für die Erbringung von Fernmeldediensten für Dritte im Sinne von Art. 3 Bst. b Fernmeldegesetz (FMG, RS 784.10) betreiben. Als Anlagen gelten alle Installationen (wie z.B. Antennen, Kabelnetzwerke), die zur Übertragung von Daten irgendwelcher Art dienen. Solche Daten können Telefongespräche, andere über das Telefon übertragene Daten, E-Mails oder andere Internetdaten sein.
- Dienstleistungszentren, die Supportleistungen erbringen, die für den Betrieb der Fernmeldedienste notwendig sind.

### Anwendbare Sonderbestimmungen (Absatz 1)

#### Artikel 4

Telekommunikationsbetriebe können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten. Die Befreiung von der Bewilligungspflicht gilt nur für Nacht- und Sonntagsarbeit, soweit diese für die Aufrechterhaltung der angebotenen Fernmeldedienste erforderlich ist. Dazu gehören auch Unterhaltsarbeiten, falls diese zwingend in der Nacht oder am Sonntag ausgeführt werden müssen (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).



Artikel 32a

# Personal mit Aufgaben der Informations- und Kommunikationstechnik

Auf Personal mit Aufgaben der Informations- und Kommunikationstechnik ist Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag anwendbar, soweit Nacht- und Sonntagsarbeit notwendig sind für die folgenden Arbeiten an einer Netz- oder Informatikstruktur, deren Unterbrechung während der Betriebszeiten die Aufrechterhaltung des Betriebs gefährden würde:

<sup>a</sup> Behebung von Störungen an der Netz- oder Informatikstruktur; oder

<sup>b</sup> Wartung der Netz- oder Informatikstruktur, die weder mit planerischen Mitteln noch mit organisatorischen Massnahmen am Tag und während der Werktage erfolgen kann.

## Geltungsbereich

### Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Aufgaben der Informations- und Kommunikationstechnik

Zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Aufgaben der Informations- und Kommunikationstechnik im Sinne dieser Bestimmung gehören einerseits Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in einem Betrieb der Informations- und Kommunikationstechnik oder in einer Informatikabteilung eines Betriebes beschäftigt werden und deren Aufgabe es ist, das einwandfreie Funktionieren einer Netz- oder Informatikstruktur sicherzustellen.

Werden im Rahmen von Wartungsarbeiten, welche die Kriterien dieses Artikels erfüllen, zusätzlich andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (auch von Drittfirmen) für den finalen Test der erwarteten Software benötigt, so sind diese ebenfalls vom persönlichen Geltungsbereich der Ausnahmeregelung erfasst.

### Netz- oder Informatikstruktur

Die Netz- oder Informatikstruktur umfasst sämtliche Softwareapplikationen unter Einschluss der physischen Serverkomponenten sowie aller Netzwerkkomponenten.

## Störungsbehebung

Nacht- und Sonntagsarbeit gelten als notwendig, wenn die Betriebstätigkeit eines Unternehmens durch eine Störung an seiner Netz- oder Informatikstruktur eingeschränkt oder zumindest gefährdet ist. In solchen Fällen soll es den dafür verantwortlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Aufgaben der Informations- und Kommunikationstechnik ermöglicht werden, die Arbeitstätigkeiten zur Behebung dieser Störung auch in der Nacht oder am Sonntag auszuführen. Die Behebung einer Störung an einem Netz- oder Informatiksystem umfasst dabei sämtliche dafür notwendigen Arbeitstätigkeiten, wie etwa auch die Analyse und Identifizierung des Störungsproblems.

Die von der Störung betroffene Netz- oder Informatikstruktur muss für die Aufrechterhaltung der Betriebstätigkeit eines Unternehmens wesentlich sein. Dies ist namentlich bei Kundenplattformen, Datenbanken, Zahlungssystemen und Ähnlichem der Fall.

Zudem muss die Erledigung der Arbeiten während des Tages oder eine Verschiebung auf den Montag nicht möglich oder zumutbar sein. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das betroffene Netz- oder Informatiksystem eine Betriebstätigkeit

tigkeit während der Nacht sicherstellt oder ohne sofortige Störungsbehebung die einwandfreie Arbeitsaufnahme durch die Mitarbeiter verunmöglicht würde.

Bei erfolgten Cyberangriffen ist Nacht- und Sonntagsarbeit unter denselben Voraussetzungen bewilligungsbefreit erlaubt. Überwachungsarbeiten oder Pikettdienst für die Verhinderung von allfälligen Cyberangriffen fallen hingegen nicht unter den Geltungsbereich dieses Artikels. Für diese Tätigkeiten benötigt der Betrieb eine Bewilligung, sofern sie in der Nacht- und/oder am Sonntag erfolgen.

### **Wartungsarbeiten**

Nacht- und Sonntagsarbeit gelten im Sinne der Ausnahmeregelung überdies als notwendig, wenn Wartungsarbeiten an der Netz- oder Informatikstruktur anstehen, die mit der Unterbrechung einer Softwareapplikation oder der Netzinfrastruktur einhergehen und dadurch die Aufrechterhaltung des Betriebes gefährdet wird, wobei weder planerische Mittel noch zumutbare organisatorische Massnahmen die Durchführung der für die Wartung erforderlichen Arbeiten tagsüber und an Werktagen ermöglichen. Unter den Begriff der Wartungsarbeiten fällt das Aktivieren von vorbereiteten Netz- oder Informatikkomponenten wie Server oder dergleichen, Installationen von Applikationen, Zertifikaten, Konfigurationen und dergleichen und Einspielen von Upgrades von Software. Nicht darunter fallen beispielsweise Tests an den einzelnen Geräten sowie das Einziehen von Kabeln oder sonstige Tätigkeiten von Elektrikern oder Netzbauern.

Eine Gefährdung der Aufrechterhaltung des Betriebes liegt bereits vor, wenn die Dienste einer Softwareapplikation oder der Netzinfrastruktur im Falle einer Störung auf dem Primärsystem nicht auf das vorgesehene Redundanz-System verschoben werden können, weil dieses während der Wartungsarbeit nicht zur Verfügung steht. Es wird in diesem Sinne nicht verlangt, dass auf eine

bestehende Netz- oder Informatikstruktur überhaupt nicht mehr zugegriffen werden kann.

Wartungsarbeiten an der Informatikstruktur erfolgen in aller Regel an Wochenenden oder über Nacht – namentlich also zu Zeiten, an denen die Belastung der betroffenen Softwareapplikation gering ist. Im Unterschied zu Arbeitstätigkeiten im Zusammenhang mit der Behebung von Störungen können Wartungsarbeiten für sog. Release-Updates vorgängig geplant werden. Deshalb ist bei der Planung solcher Wartungsarbeiten stets zu prüfen, ob eine Durchführung der für die Wartung erforderlichen Arbeiten während des Abends und an Werktagen möglich ist. Ist dies aufgrund ausgedehnter Betriebszeiten oder aus anderen Gründen nicht möglich, ist eine Durchführung der für die Wartung erforderlichen Arbeiten in der Nacht und am Sonntag im Sinne der Ausnahmeregelung ohne Bewilligung zulässig.

Nicht als Wartungsarbeiten gelten Arbeitstätigkeiten im Zusammenhang mit der Entwicklung einer Softwareapplikation. Entstehen kurz vor einem Release-Update zeitliche Engpässe bei der Vorbereitung der Softwareapplikation, so kann dies ein dringendes Bedürfnis im Sinne von [Art. 27 ArGV 1](#) darstellen. Wie bis anhin kann auf dessen Grundlage um Erteilung einer Nacht- und/oder Sonntagsarbeitsbewilligung ersucht werden.

Auch nicht als Wartungsarbeiten gilt der Austausch von Endgeräten der Benutzer wie Personal Computer, Laptops, Bildschirme, Tastaturen, Drucker, Kassenterminals und dergleichen. Dies soll in der Regel während der ordentlichen Arbeitszeiten geschehen.

## **Anwendbare Sonderbestimmung**

### **Artikel 4**


Für das Personal mit Aufgaben der Informations- und Kommunikationstechnik kann Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung angeordnet werden. Die übrigen

### **Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 32a Personal mit Aufgaben der Informations- und Kommunikationstechnik

**ArGV 2**

**Art. 32a**

arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2); insbesondere die Bestimmung gemäss [Art. 21 Abs. 3 ArGV 1](#) , wonach der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin bei Sonntagsarbeit nicht mehr als an sechs aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigt werden darf. Die Beschäftigung im ununterbrochenen Betrieb ist weiterhin bewilligungspflichtig.

Artikel 32b

## Betriebe der Informations- und Kommunikationstechnologie

<sup>1</sup> In Betrieben der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) und für die in ihnen mit projektbezogenen oder termingebundenen IKT-Tätigkeiten beschäftigten erwachsenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen darf der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit für die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, mit Einschluss der Pausen und der Überzeitarbeit, auf höchstens 17 Stunden verlängert werden:

- a. im Rahmen einer internationalen Zusammenarbeit mit insbesondere unterschiedlichen Arbeitszeiten der Beteiligten; oder
- b. für dringliche und nicht voraussehbare Tätigkeiten.

<sup>2</sup> Betreffend die tägliche Ruhezeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Absatz 1 gilt Folgendes:

- a. Sie muss mindestens 9 Stunden und im Durchschnitt von vier Wochen 11 Stunden betragen.
- b. Sie kann, wenn es die Arbeitsumstände nicht anders zulassen, unterbrochen werden; in diesem Fall gilt Artikel 19 Absatz 3 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000<sup>1</sup> zum Arbeitsgesetz sinngemäss.

<sup>3</sup> Als IKT-Betriebe gelten Betriebe, die Dritten IKT-Produkte oder -Dienstleistungen anbieten, wie die Entwicklung, die Anpassung, das Testen und die Pflege von Software, die Planung und den Entwurf von Computersystemen, welche Hardware-, Software- und Kommunikationstechnologie umfassen, und die Verwaltung und den Betrieb solcher Computersysteme oder anderer Datenverarbeitungsanlagen eines Kunden vor Ort.

### Geltungsbereich

#### **Betriebe der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) (Absatz 3)**

Als Betriebe der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) gelten „Betriebe, die Dritten IKT-Produkte oder Dienstleistungen anbieten, wie die Entwicklung, die Anpassung, das Testen und die Pflege von Software, die Planung und den Entwurf von Computersystemen, welche Hardware-, Software und Kommunikationstechnologie umfassen, und die Verwaltung und den Betrieb solcher Computersysteme oder anderer Datenverarbeitungsanlagen eines Kunden vor Ort.“ Dazu zählen auch sonstige fachliche und technische mit der Datenverarbeitung verbundene Tätigkeiten.

Der Wertschöpfungsschwerpunkt des Unternehmens muss auf IKT liegen. Daher fällt die interne Informatikabteilung eines Betriebs, der zu einer anderen Branche gehört, nicht darunter. Der Geltungsbereich dieser Bestimmung unterscheidet sich somit von demjenigen von Artikel 32a ArGV 2, in welchem es auch um technische Tätigkeiten an der Netz- und Informatikstruktur gehen kann sowie um das Testen von neuen Releases durch die Anwender. Auch auf Telekommunikationsbetriebe, welche die Anlagen zur Erbringung von Fernmeldediensten betreiben (Art. 32 ArGV 2) und die allgemeine Infrastruktur im öffentlichen Interesse aufrechterhalten müssen, ist dieser Artikel nicht anwendbar. GAV Regeln gehen vor.

<sup>1</sup> SR 822.111

### **Betroffene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Absatz 1)**

Unter diese Bestimmung fallen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, welche mit projektbezogenen oder termingebundenen IKT-Tätigkeiten beschäftigt sind. Nicht darunter fällt das administrative Personal oder die HR-Abteilung eines IKT-Betriebs. Vom Geltungsbereich ausgenommen sind auch handwerkliche Techniker, wie z.B. Kabelleger und Elektriker, die am Antennensystem oder am Fernmeldenetz arbeiten. Dies selbst dann, wenn diese Projekte umsetzen. Die Bestimmung ist einzig auf erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anwendbar. Für Jugendliche gilt ein besonderer Schutz, insbesondere betreffend Arbeits- und Ruhezeiten. Für sie kann deshalb weder ein erweiterter Arbeitszeitraum gelten noch die Ruhezeit verkürzt oder unterbrochen werden.

### **Projektbezogene oder termingebundene Arbeitsleistung**

Ein Projekt im Sinne dieser Bestimmung setzt ein zeitlich begrenztes Vorhaben voraus, das eine Flexibilisierung der Arbeitszeitvorschriften für die Projektbeteiligten rechtfertigt, weil durch die Mitwirkung von verschiedenen Beteiligten (i.d.R. mit unterschiedlichen Kompetenzen oder aus verschiedenen Abteilungen) eine koordinierte Planung und Umsetzung zur gemeinsamen Zielerreichung nötig ist oder weil das Vorhaben aufgrund höherer Kosten ein eigenes Budget, eine separate Kostenkontrolle und eine Rechenschaftsablegung über den Projektaufwand verlangt. Der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit darf auch ausgeweitet werden, wenn es darum geht, einen gesetzten Termin einhalten zu können: Die Termingebundenheit reicht auch bei einer Einzelaufgabe aus, um eine Flexibilisierung der Arbeitszeitvorschriften zu rechtfertigen.

### **Anwendbare Sonderbestimmungen**

#### **Verlängerung des Zeitraums der Tages- und Abendarbeit (Absatz 1)**

In Betrieben der Informations- und Kommunikationstechnologie dürfen die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der betroffenen Arbeitnehmerkategorie bei Tages- und Abendarbeit mit Einschluss der Pausen und Überzeit in einem Zeitraum von höchstens 17 Stunden beschäftigt werden. Damit wird der im Arbeitsgesetz gemäss Artikel 10 Absatz 3 ArG festgelegte Zeitraum von 14 Stunden um 3 Stunden verlängert. Dies bedeutet aber nicht, dass während 17 Stunden gearbeitet werden kann: An einem solchen Tag darf maximal an 13 Stunden gearbeitet werden. Ziel der Bestimmung ist nämlich nicht, möglichst viel zu arbeiten, sondern eine grössere Flexibilität in der Arbeitsorganisation zu ermöglichen. Längere effektive Arbeitszeiten sind aufgrund der Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht mit dem Schutzgedanken des Arbeitsgesetzes vereinbar. Im Anschluss daran muss vor einem nächsten Arbeitstag mindestens die verkürzte Ruhezeit von 9 Stunden (vgl. Absatz 2) eingeplant werden.

Zudem muss eines der nachfolgenden Kriterien erfüllt sein:

#### **Buchstabe a**

Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn mit Menschen aus anderen Ländern zusammengearbeitet wird, was die Komplexität des Projekts erhöht, beispielsweise wegen unterschiedlichen Arbeitszeiten (z.B. aufgrund unterschiedlicher Arbeitskulturen, Vorgaben oder Zeitzonen). Mit der Flexibilisierung soll die enge Zusammenarbeit dank einem gemeinsamen Arbeitsrhythmus ermöglicht werden.

## Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 32b Betriebe der Informations- und Kommunikationstechnologie

ArGV 2

Art. 32b

### Buchstabe b

Diese alternative Voraussetzung ist erfüllt, wenn die Arbeiten nicht verschoben werden können und es aus organisatorischen Gründen nicht möglich ist, diese anders zu planen.

### Verkürzung und Unterbruch der täglichen Ruhezeit (Absatz 2)

Die tägliche Ruhezeit (von normalerweise elf Stunden) kann bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Betrieben der Informations- und Kommunikationstechnologie mit Aufgaben der IKT mehrmals pro Woche auf neun Stunden herabgesetzt werden, wobei im Durchschnitt von vier Wochen die Ruhezeit von elf Stunden eingehalten werden muss. Wird diese Möglichkeit beansprucht, dann fällt im Gegenzug die allgemeine, im Gesetz vorgesehene Möglichkeit einer einmaligen Kürzung pro Woche der Ruhezeit auf acht Stunden weg (vgl. Art. 15a Abs. 2 ArG). An der heutigen Berechnungsweise für den Durchschnittswert ändert sich nichts, d. h. dafür werden einzig die täglichen Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen berücksichtigt.

Durch projektbezogene oder termingebundene Arbeitsleistungen (zur Definition: siehe Absatz 1) darf die Ruhezeit (von 11 oder 9 Stunden) unterbrochen werden. Insgesamt soll aber die Ruhezeit trotz allfälliger Einsätze eingehalten werden (vgl. Art. 19 Abs. 3 ArGV 1). Eine Unterbrechung der wöchentlichen Ruhezeit am Sonntag oder während des siebenstündigen Nachtzeitraums (i.d.R. zwischen 23 und 6 Uhr; siehe Art. 10 Abs. 1 und 2 ArG) ist nicht erlaubt. Die Bestimmung sieht keine bewilligungsbefreite Nacht- oder Sonntagsarbeit vor.

Die Verkürzung und/oder Unterbrechung der Ruhezeit ist auch möglich, nachdem ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin zuvor in einem verlängerten Zeitraum von 17 Stunden gemäss Absatz 1 gearbeitet hat.

Artikel 33

## Telefonzentralen

- <sup>1</sup> Auf Telefonzentralen und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie für den ununterbrochenen Betrieb anwendbar.
- <sup>2</sup> Absatz 1 ist nicht anwendbar auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ausserhalb der Erbringung von reinen Telefondiensten mit kommerziellen Dienstleistungen wie namentlich Telefonmarketing und Verkauf von Waren sowie Dienstleistungen beschäftigt sind.
- <sup>3</sup> Telefonzentralen sind Betriebe, die in Zentralen telefonisch Auskunft erteilen, Anrufe und Aufträge entgegennehmen und weiterleiten.

### Geltungsbereich (Absatz 3)

Telefonzentralen erbringen Dienstleistungen, die im telefonischen Erteilen von Auskünften sowie im telefonischen Entgegennehmen und Weiterleiten von Anrufen und Aufträgen bestehen. Zu solchen Zentralen gehören insbesondere Unfall-Notrufzentralen, Einsatzzentralen von Pannen- und Notfalldiensten, Taxizentralen, Kreditkartendienste (Notfalldienste bei Kreditkartenverlusten) und Zentralen, die Anrufe für die Kundschaft umleiten. Keine Anwendung finden die Sonderbestimmungen auf Betriebe (z.B. Versandhäuser, Call-Center, Versicherungen), die Waren oder Dienstleistungen zum telefonischen Verkauf anbieten oder die für sich oder im Auftrag Bestellungen für Waren oder Dienstleistungen entgegennehmen (Telefonmarketing).

### Anwendbare Sonderbestimmungen (Absatz 1 und 2)

#### Artikel 4

Telefonzentralen können in vollem Umfang Nacht- und Sonntagsarbeit sowie den ununterbrochenen Betrieb ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht-, Sonntagsarbeit und zum ununterbrochenem Betrieb sind aber einzuhalten. Die Befreiung von der Bewilligungspflicht gilt nicht für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Telefondiensten, die rein kommerziellen Zwecken dienen, wie namentlich das Telefonmarketing und der Verkauf von Waren oder Dienstleistungen (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

Artikel 34

## **Banken, Effektenhandel, Börsen und deren Gemeinschaftswerke**

Auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Banken, im Effektenhandel, in Börsen sowie in deren Gemeinschaftswerken ist Artikel 4 für die ganze Nacht und für die auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertage anwendbar, soweit Nacht- und Feiertagsarbeit für die Aufrechterhaltung des ununterbrochenen Funktionierens internationaler Zahlungsverkehrs-, Effektenhandels- und Abwicklungssysteme notwendig sind.

### **Geltungsbereich**

In den Geltungsbereich dieser Sonderbestimmung fallen die Bereiche von Banken, Effektenhandel, Börsen und deren Gemeinschaftswerken, die auf Grund der internationalen Verknüpfung ihre Dienstleistungen auch zu Uhrzeiten anbieten müssen, während deren in anderen Teilen der Welt die entsprechenden Institutionen geöffnet sind. Der Geltungsbereich beschränkt sich aber auf die Tätigkeiten, die zur Aufrechterhaltung des ununterbrochenen Funktionierens internationaler Zahlungsverkehrs-, Effektenhandels- und Abwicklungssysteme notwendig sind und in unmittelbarem Zusammenhang damit sofort erledigt werden müssen. Andere Tätigkeiten unterstehen der Bewilligungspflicht (z.B. Dienstleistungen, die aus Konkurrenzgründen oder wegen Kundenbedürfnissen möglichst kurzfristig angeboten werden und darum eine Verarbeitung während der Nacht oder an Feiertagen nötig machen).

### **Anwendbare Sonderbestimmungen**

#### **Artikel 4**

Banken, Effektenhandel, Börsen und deren Gemeinschaftswerke können Nacht- und Feiertagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen, soweit diese für die Aufrechterhaltung des ununterbrochenen Funktionierens internationaler Zahlungsverkehrs-, Effektenhandels- und Abwicklungssysteme notwendig sind. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht-, Feiertags- oder Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).



Artikel 34a

## Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung

<sup>1</sup> Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand oder Steuerberatung anbieten, dürfen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die folgenden Voraussetzungen erfüllen, nach den Sonderbestimmungen nach Absatz 3 (Jahresarbeitszeitmodell nach diesem Artikel) beschäftigen:

- a. Sie verfügen bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie und können ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen.
- b. Sie sind Vorgesetzte oder Spezialisten und Spezialistinnen im Bereich Wirtschaftsprüfung, Treuhand oder Steuerberatung.
- c. Sie verfügen über:
  1. ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken, wobei sich der Betrag von 120 000 Franken bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert, oder
  2. einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe oder auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens nach Artikel 3 der Verordnung vom 27. August 2014<sup>1</sup> über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung oder einen gleichwertigen Bildungsabschluss.

<sup>2</sup> Die Beschäftigung nach dem Jahresarbeitszeitmodell nach diesem Artikel muss zwischen dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden. In der Vereinbarung werden insbesondere die Anzahl der pro Kalender- oder Geschäftsjahr zu leistenden Stunden (Jahresstundensoll) und die Art der Kompensation der darüber hinaus geleisteten Stunden festgelegt. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber können die Vereinbarung jederzeit mit einer Frist von 3 Monaten auf Ende eines Monats widerrufen.

<sup>3</sup> Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach dem Jahresarbeitszeitmodell nach diesem Artikel gelten die folgenden Sonderbestimmungen:

- a. Die wöchentliche Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt höchstens 45 Stunden betragen, wobei sich die daraus ergebende maximale Jahresarbeitszeit bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert; die Bestimmungen zur wöchentlichen Höchst Arbeitszeit (Art. 9 des Gesetzes) und zur Überzeit (Art. 12 und 13 des Gesetzes) sind nicht anwendbar; es dürfen in jedem Fall höchstens 63 Stunden pro Woche gearbeitet werden.
- b. Am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres darf der Saldo der über die maximale Jahresarbeitszeit hinaus geleisteten Stunden nicht mehr als 170 Stunden betragen, wobei sich diese Obergrenze bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert.
- c. Die über die maximale Jahresarbeitszeit hinaus geleisteten Stunden müssen im folgenden Kalender- oder Geschäftsjahr durch Freizeit von wenigstens gleicher Dauer ausgeglichen werden oder es muss für sie ein Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent ausgerichtet werden.

<sup>1</sup> SR 412.105.1

- d. Betreffend die tägliche Ruhezeit gilt Folgendes:
1. Sie muss mindestens 9 Stunden und im Durchschnitt von vier Wochen 11 Stunden betragen.
  2. Sie kann für projektbezogene oder termingebundene Tätigkeiten unterbrochen werden; in diesem Fall gilt Artikel 19 Absatz 3 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000<sup>2</sup> zum Arbeitsgesetz sinngemäss.
- e. An höchstens 9 Sonntagen pro Jahr ist für jeweils höchstens 5 Stunden Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung erlaubt.
- f. Die geleistete tägliche Arbeitszeit ist zu erfassen; Artikel 73a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz ist nicht anwendbar.

<sup>4</sup> Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach dem Jahresarbeitszeitmodell nach diesem Artikel beschäftigen, müssen unter Mitwirkung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder der Arbeitnehmervertretung Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes treffen, die insbesondere die psychosozialen Risiken abdecken.

## Vorbemerkung

Diese Verordnungsbestimmung ermöglicht gewissen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in Dienstleistungsbetrieben in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung tätig sind, die Beschäftigung nach Jahresarbeitszeitmodell. Alle übrigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes, die andere Gegenstände regeln, behalten ihre Gültigkeit: Das Nachtarbeitsverbot gilt ohne Einschränkungen, der tägliche Beschäftigungszeitraum von 14 Stunden bleibt bestehen (Art. 10 Abs. 3 ArG), es kann nach wie vor höchstens an sechs Tagen in Folge gearbeitet werden, der wöchentliche freie Halbtage von acht Stunden muss gewährt werden (Art. 21 ArG) und auch die Pausenregelung von Artikel 15 ArG bleibt unverändert bestehen. Weiter müssen die Arbeitszeiten gemäss Artikel 73 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000<sup>3</sup> zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) oder zumindest gemäss Artikel 73b ArGV 1 vereinfacht erfasst werden. Durch die Einführung dieses Jahresarbeitszeitmodells werden bisherige Jahresarbeitszeitmodelle in Gesamtarbeitsverträgen und auf Betriebsebene, welche sich in den geltenden Rahmen des ArG einbetten liessen, nicht tangiert.

## Geltungsbereich (Absatz 1)

Als Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung gelten Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in diesen Bereichen anbieten. Damit sind Betriebe oder Betriebsteile umfasst, die gegen aussen ein solches Dienstleistungsangebot aufweisen und nicht bloss intern solche Dienstleistungen anbieten. Das Kriterium «hauptsächlich» ist erfüllt, wenn der grösste Teil des Gesamtumsatzes eines Betriebs mit solchen Dienstleistungen erzielt wird oder die Mehrheit der beschäftigten Arbeitnehmenden in diesen Bereichen beschäftigt werden.

## Betroffene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Die Bestimmung ist einzig auf erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anwendbar. Jugendliche geniessen einen erhöhten Schutz und erfüllen zudem die erforderlichen Bedingungen für ein Jahresarbeitszeitmodell nicht.

Die nachfolgenden Kriterien a-c müssen kumulativ erfüllt sein, damit eine Beschäftigung nach diesem Jahresarbeitszeitmodell zulässig ist:

<sup>2</sup> SR 822.111

<sup>3</sup> SR 822.111

## Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung

ArGV 2

Art. 34a

### Buchstabe a:

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen bei der Gestaltung ihrer Arbeit über eine **grosse Autonomie** verfügen. Sie müssen also weitgehend selber bestimmen können, in welcher Art und Weise die Arbeiten ausgeführt und organisiert werden. Eine solche Gestaltungsautonomie besitzen tendenziell das höhere Kader sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einem besonderen Pflichtenheft, wie etwa Projektleitende. Für die Beurteilung dieses Kriteriums kann auf die Praxis zu Artikel 73a ArGV 1 abgestellt werden.

Überdies müssen diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihre Arbeitszeiten **mehrheitlich selber festsetzen können**. Diese erforderliche Zeitautonomie muss für mindestens die Hälfte der Arbeitszeit bestehen. Dabei handelt es sich um einen Richtwert. Bei der Beurteilung der Zeitsouveränität ist das Arbeitsumfeld als Ganzes in Betracht zu ziehen. Auch für die Beurteilung dieses Kriteriums kann auf die Erfahrungen mit Artikel 73a ArGV 1 zurückgegriffen werden. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeit nach Einsatzplänen oder sonstigen engen zeitlichen Vorgaben zu verrichten haben, steht dieses Jahresarbeitszeitmodell nicht zur Verfügung. Dazu zählen etwa Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Schichtbetrieb, solche mit vorgegebenen Tageseinsatzplänen oder mit Arbeitszeiten, die in anderer Weise zu einem grossen Teil oder überwiegend durch den Arbeitgeber oder die objektiven Umstände bestimmt werden. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Blockzeiten, welche weniger als die Hälfte ihrer Arbeitszeit belegen, und die ausserhalb der festgelegten Zeiten die erforderlichen Freiheiten bei der Festlegung ihrer Arbeitszeiten geniessen, kann dieses Jahresarbeitszeitmodell jedoch vorgesehen werden.

### Buchstabe b:

Weiter wird vorausgesetzt, dass die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen **Vorgesetzte oder Spezialisten oder Spezialistinnen**

im Bereich Wirtschaftsprüfung, Treuhand oder Steuerberatung sind. Als Vorgesetzte gelten solche, die gegenüber Unterstellten über ein dauerhaftes Weisungsrecht verfügen. Dabei ist die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht massgebend. Hingegen handelt es sich um keine Vorgesetzte, wenn das Weisungsrecht einzig gegenüber Praktikanten und Praktikantinnen oder Lernenden ausgeübt wird.

Im Unterschied zu Vorgesetzten verfügen **Spezialisten und Spezialistinnen** nicht über ein (dauerhaftes) Weisungsrecht gegenüber unterstellten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Aufgrund ihrer besonderen Fachkompetenzen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand oder Steuerberatung übernehmen sie im Betrieb jedoch Verantwortung in ihrem Fachgebiet. Spezialisten und Spezialistinnen in anderen Bereichen, das Sekretariatspersonal sowie Praktikantinnen und Praktikanten fallen dagegen nicht darunter.

### Buchstabe c:

Zudem müssen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über ein Bruttogehalt von **mehr als 120'000 Franken** verfügen. Der Betrag ist gleichhoch wie in Artikel 73a Absatz 1 Buchstabe b ArGV 1 und es kann auf die diesbezügliche Praxis abgestellt werden. Der Betrag reduziert sich bei Teilzeitanstellung anteilmässig. Für die Bestimmung des Bruttogehalts ist auf den massgebenden AHV-pflichtigen Lohn des Vorjahres abzustützen. Dies bedeutet im Speziellen, dass allfällige Bonuszahlungen mitberücksichtigt, Sozialzulagen hingegen nicht miteingeschlossen werden. Bei Neuanstellungen ist auf den im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohn abzustellen. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein grosser Teil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die mehr als die festgelegte Lohngrenze verdienen, Aufgaben wahrnehmen, die mit grosser Verantwortung verbunden sind, was meist auch mit einem entsprechend grossen Handlungsspielraum in der Erfüllung dieser Aufgaben einhergeht.

Alternativ zum Bruttojahreseinkommen von mehr als 120'000 Franken genügt es auch, wenn die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über einen **höheren Bildungsabschluss** verfügen. Dafür müssen sie einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens nach Artikel 3 der Verordnung vom 27. August 2014<sup>4</sup> über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (V-NQR-BB) oder einen gleichwertigen (ausländischen) Abschluss vorweisen können.

## Schriftliche Vereinbarung (Absatz 2)

Die Einführung dieses Jahresarbeitszeitmodells ist freiwillig und muss individuell und schriftlich gemäss der Artikel 11 ff. des Obligationenrechts vom 30. März 1911<sup>5</sup> (OR) mit jedem betroffenen Arbeitnehmer und jeder betroffenen Arbeitnehmerin vereinbart werden. In Betrieben, in welchen die Personaldokumente nur elektronisch bestehen, kann dies auch in elektronischer Form vereinbart werden unter Berücksichtigung des Art. 14 Abs. 2bis OR.

Die Vereinbarung muss explizit auf den Artikel 34a ArGV 2 verweisen und insbesondere die Anzahl der pro Kalender- oder Geschäftsjahr zu leistenden Stunden (Jahresstundensoll) und die Art der Kompensation von darüberhinausgehenden Stunden festhalten. Aus der Vereinbarung muss folglich hervorgehen, wie die über das vereinbarte Jahresstundensoll hinausgehenden Stunden gemäss Artikel 321c Abs. 2 und 3 OR sowie die über die maximale Jahresarbeitszeit hinaus geleisteten Stunden gemäss Artikel 34a Absatz 3 Buchstabe c ArGV 2 zu kompensieren sind.

Die Vereinbarung dieses Jahresarbeitszeitmodells kann jederzeit mit einer Frist von 3 Monaten auf Ende eines Monats durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin oder den Arbeitgeber widerrufen werden. Diese Möglichkeit ist besonders

wichtig für Fälle, in denen sich abzeichnet, dass die geleisteten Arbeitsstunden ein die Gesundheit gefährdendes Ausmass annehmen. Falls sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gegen ein solches Jahresarbeitszeitmodell entscheidet, darf ihm/ihr daraus kein Nachteil erwachsen.

## Sonderbestimmungen (Absatz 3)

Das Jahresarbeitszeitmodell hat zur Folge, dass die Höchstarbeitszeit nur noch auf der Referenzperiode eines Kalender- oder eines für das ganze Unternehmen definierten Geschäftsjahres beruht und nicht auf einer Höchstarbeitszeit von 45 oder 50 Stunden innerhalb der Referenzperiode von einer Woche (vgl. Art. 9 Abs. 1 ArG). Da der Saldo der Jahresmehrstunden beim Jahresarbeitszeitmodell aber erst am Ende des Kalender- bzw. des Geschäftsjahres feststeht, kommen die Vorschriften zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit und zur Überzeit nicht zur Anwendung. Zum Schutz der Gesundheit betroffener Arbeitnehmenden gilt als absolute Höchstgrenze eine wöchentliche Arbeitszeit von 63 Stunden.

### Buchstabe a

Damit jemand von diesem Jahresarbeitszeitmodell profitieren kann, darf die Anzahl Jahresarbeitsstunden im Durchschnitt des Kalender- bzw. Geschäftsjahres maximal 45 Stunden pro Woche betragen. **Bei einer Teilzeitanstellung reduziert sich die maximale Jahresarbeitszeit anteilmässig.** Dies bedeutet, dass die Mehrstunden von Teilzeitbeschäftigten bereits bei Überschreitung der entsprechend reduzierten maximalen Jahresarbeitszeit zwingend durch Freizeit von gleicher Dauer oder mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu kompensieren sind (Buchstabe c). Bei der Ermittlung der Wochen pro Kalender- bzw. Geschäftsjahr sind die unter den Parteien vereinbarten Ferienwochen und die auf einen Werktag fallenden, den Sonntagen gleichgestellten Feier-

<sup>4</sup> SR 412.105.1

<sup>5</sup> SR 220

## Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung

ArGV 2

Art. 34a

tage in Abzug zu bringen (im Durchschnitt über die Jahre entsprechen die in Abzug zu bringenden Feiertage einer weiteren freien Woche).

Die maximale Jahresarbeitszeit beträgt somit bei 4 Wochen Ferien beispielsweise 2'115 Stunden (52 Jahreswochen - 4 Wochen Ferien - 1 Woche Feiertage x 45h = 2'115h).

Dabei handelt es sich um eine ungefähre Berechnung, die als Referenzpunkt dienen soll.

Demgegenüber ist dieses Jahresarbeitszeitmodell natürlich auch dann zulässig, wenn die vereinbarte Jahresarbeitszeit auf einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 45 Stunden basiert.

Was als Arbeitszeit gilt, ist in Art. 13 ArGV 1 definiert.

Die Regeln des OR bleiben vorbehalten. Grundsätzlich ist heute schon ein Modell auf Basis der Jahresarbeitszeit nach den Regeln der Art. 319 ff. OR, insbesondere in Verbindung mit Art. 321c Abs. 1 OR, möglich.

### Buchstabe b

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit diesem Jahresarbeitszeitmodell dürfen pro Kalender- bzw. pro für das ganze Unternehmen definiertes Geschäftsjahr Ende Jahr netto höchstens 170 Stunden über die maximale Jahresarbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto haben. Dies bedeutet, dass die Mehrstunden während des Kalender- oder Geschäftsjahres Schwankungen unterliegen dürfen und die maximale Anzahl von 170 Stunden zwischenzeitlich auch überschritten werden kann. Dabei handelt es sich um eine Abweichung von der gesetzlichen Regel, wonach jede während des Jahres geleistete Überzeitsunde – unbesehen ihrer Entschädigung oder Kompensation – addiert wird bis zur Erreichung der maximalen Anzahl von 170 Stunden gemäss Artikel 12 Absatz 2 ArG (sog. Bruttoprinzip).

Bei **Teilzeitbeschäftigung reduziert sich auch die maximale Anzahl der über die maximale Jahresarbeitszeit hinaus geleisteten Stunden anteilmässig**. Eine solche anteilmässige Reduktion erfolgt auch bei Mehrfachbeschäftigung und bei unterjähriger Anstellung.

### Buchstabe c

Weist das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin per Ende Kalender- oder Geschäftsjahr Mehrstunden über die maximale Jahresarbeitszeit auf, so sind diese entweder durch Freizeit gleicher Dauer im Folgejahr zu kompensieren oder durch einen Lohnzuschlag von 25 Prozent zu entschädigen. Die Kompensation in Freizeit soll aus gesundheitlichen Gründen Vorrang vor deren Auszahlung haben. Im Gegensatz zum Artikel 13 Absatz 1 ArG, der bestimmte Arbeitnehmergruppen für die ersten 60 Überzeitsunden vom Anspruch auf Lohnzuschlag ausnimmt, gilt die Kompensationspflicht für die in diesem Jahresarbeitszeitmodell über die maximale Jahresarbeitszeit hinaus geleisteten Stunden ab der ersten Stunde.

Auch Mehrstunden, welche die Grenze von 170 Stunden überschreiten, müssen kompensiert werden. Wird eine solche Überschreitung festgestellt, geht die Arbeitsinspektion gemäss den Artikeln 51 ff. ArG vor.

### Buchstabe d

Die tägliche Ruhezeit kann bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Dienstleistungsbetrieben in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung mehrmals pro Woche von elf auf neun Stunden herabgesetzt werden, wobei im Durchschnitt von vier Wochen eine Ruhezeit von elf Stunden eingehalten werden muss (Ziffer 1). Im Gegenzug fällt die allgemeine, im Gesetz vorgesehene Möglichkeit einer einmaligen Kürzung der Ruhezeit pro Woche auf acht Stunden weg (vgl. Art. 15a Abs. 2 ArG). An der heutigen Berechnungsweise für den Durchschnittswert ändert sich nichts, d. h. dafür werden einzig die täglichen Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen berücksichtigt.

Durch projektbezogene oder termingebundene Arbeitsleistungen darf die Ruhezeit (von 11 oder 9 Stunden) unterbrochen werden (Ziffer 2). Insgesamt soll aber die Ruhezeit trotz allfälliger Einsätze eingehalten werden (vgl. Art. 19 Abs. 3 ArGV).

1). Eine Unterbrechung der Ruhezeit während des siebenstündigen Nachtzeitraums (i.d.R. zwischen 23 und 6 Uhr; siehe Art. 10 Abs. 1 und 2 ArG) ist nicht erlaubt. Die Bestimmung sieht keine bewilligungsbefreite Nachtarbeit vor. Eine Unterbrechung der wöchentlichen Ruhezeit am Sonntag ist nur im Rahmen des Buchstaben e erlaubt.

### **Projektbezogene oder termingebundene Arbeitsleistung**

Ein Projekt im Sinne dieser Bestimmung setzt ein zeitlich begrenztes Vorhaben voraus, das eine Flexibilisierung der Arbeitszeitvorschriften für die Projektbeteiligten rechtfertigt, weil durch die Mitwirkung von verschiedenen Beteiligten (i.d.R. mit unterschiedlichen Kompetenzen oder aus verschiedenen Abteilungen) eine koordinierte Planung und Umsetzung zur gemeinsamen Zielerreichung nötig ist oder weil das Vorhaben aufgrund höherer Kosten ein eigenes Budget, eine separate Kostenkontrolle und eine Rechenschaftsablegung über den Projektaufwand verlangt. Der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit darf auch ausgeweitet werden, wenn es darum geht, einen gesetzten Termin einhalten zu können: Die Termingebundenheit reicht auch bei einer Einzelaufgabe aus, um eine Flexibilisierung der Arbeitszeitvorschriften zu rechtfertigen.

### **Buchstabe e**

In Dienstleistungsbetrieben in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung besteht keine branchentypische technische oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit für dauernde Sonntagsarbeit. Hingegen ist es in diesen Betrieben manchmal nötig, dass Arbeitnehmende aufgrund eines dringenden Bedürfnisses ausnahmsweise einige Stunden am Sonntag arbeiten müssen. Deshalb sieht die Bestimmung vor, dass die in einem solchen Jahresarbeitszeitmodell tätigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen je an maximal 9 Sonntagen pro Jahr für höchstens fünf Stunden ohne Bewilligung arbeiten können.

### **Buchstabe f**

Neben den allgemeinen Dokumentationspflichten muss der Arbeitgeber den Arbeitsinspektoren eine Liste der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, welche eine Vereinbarung eines Jahresarbeitszeitmodells unterzeichnet haben, zur Verfügung stellen und die Einhaltung der geforderten Kriterien belegen können (vgl. Art. 46 ArG).

Ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (Art. 73a ArGV 1) ist im Rahmen dieses Jahresarbeitszeitmodells nicht möglich. Eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung ist möglich, sofern die Voraussetzungen des Artikels 73b ArGV 1 gegeben sind.

### **Präventionsmassnahmen (Absatz 4)**

Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit diesem Jahresarbeitszeitmodell muss der Arbeitgeber Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes vorsehen, wobei den psychosozialen Risiken besondere Beachtung geschenkt werden muss. Der Arbeitgeber muss bereits gemäss Art. 2 Abs. 1 ArGV 3 alle Anordnungen erteilen und alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu wahren und zu verbessern.

**Psychosoziale Risiken** stellen Risiken für Gesundheitsbeeinträchtigungen dar, die durch unzugängliche Arbeitsgestaltung und -organisation sowie durch ein ungünstiges soziales Umfeld bei der Arbeit entstehen. Sie können beispielsweise in einer Überbeanspruchung (z.B. Stress, Überarbeitung, Burnout, Monotonie, Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf) oder in Verletzungen der persönlichen Integrität (z.B. Mobbing, sexuelle Belästigung) bestehen).

Um seinen Pflichten nachkommen zu können, ermittelt der Arbeitgeber die gesundheitlichen Gefährdungen auch im Bereich psychosoziale

### Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung

ArGV 2

Art. 34a

Risiken. Dies betrifft beispielsweise die Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte, Arbeitsintensität oder die Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich die notwendigen Kenntnisse dafür anzueignen. Sind diese besonderen Kenntnisse nicht innerhalb des Betriebes vorhanden, müssen allenfalls externe Spezialisten oder Spezialistinnen im Bereich psychosozialer Risiken (z.B. Arbeitsmediziner oder andere ASA-Spezialisten und -Spezialistinnen) beigezogen werden.

In Anwendung dieser neuen Bestimmung sollen einzelfallgerechte Gesundheitsmassnahmen vorgesehen werden. Der Betrieb muss dafür eine für die konkrete Situation sinnvolle Mischung von verschiedenen Massnahmen treffen. Als Instrumente zur Risikoerkennung oder -vorbeugung könnten beispielsweise ein jährliches Monitoring unter Mitwirkung der internen Arbeitnehmervertretung, ein Homeoffice-Reglement, dokumentierte regelmässige Arbeitnehmergegespräche, Trainings und Schulungen zu Themen des Gesundheitsschutzes insbesondere für Vorgesetzte oder digitale Instrumente dienen. Als weitere solche Massnahmen sind die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, die Bezeichnung einer internen Anlaufstelle wie in Artikel 73a Absatz 4 Buchstabe b ArGV 1 oder die Möglichkeit der persönlichen Beratung der Arbeitnehmenden durch einen Arbeits- oder Vertrauensarzt oder andere Spezialisten der Arbeitssicherheit (EKAS Richtlinie Nr. 6508) zu erwähnen. Dabei könnte es sich als sinnvoll erweisen, solche Angebote oder Fachstellen auf Branchenebene einzurichten.

Wie in Art. 6 Abs. 3 ArG vorgesehen ist, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin oder deren Vertretung im Betrieb für Massnahmen, die den Gesundheitsschutz betreffen, zur Mitwirkung heranzuziehen. Das Mitspracherecht umfasst den Anspruch auf Anhörung und Beratung, bevor der Arbeitgeber eine Entscheidung trifft, sowie auf Begründung des Entscheids, wenn dieser den Einwänden der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder deren Vertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt (vgl. Art. 48 Abs. 2 ArG).

## Artikel 35

# Berufstheater


- <sup>1</sup> Auf Berufstheater und die in ihnen für die künstlerische Gestaltung der Aufführungen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die Nacht bis 1 Uhr und für den ganzen Sonntag sowie die Artikel 11, 12 Absatz 1 oder 2, 13, 14 Absatz 2 oder 2<sup>bis</sup> und für die Vorbereitung von Premieren Artikel 7 Absatz 1 anwendbar.
- <sup>2</sup> Für die mit den für die Aufführungen notwendigen Tätigkeiten sowie für die Bedienung und Betreuung der Theaterbesucher beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die Nacht bis 1 Uhr und für den ganzen Sonntag sowie die Artikel 10 Absatz 3, 12 Absätze 1 oder 2, 13, 14 Absatz 2 und für die Vorbereitung von Premieren Artikel 7 Absatz 1 anwendbar.
- <sup>3</sup> Für die mit der künstlerisch-technischen Gestaltung der Aufführungen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die Nacht bis 1 Uhr und für den ganzen Sonntag sowie die Artikel 5, 9, 12 Absätze 1 oder 2, 13, 14 Absatz 2 und für die Vorbereitung von Premieren Artikel 7 Absatz 1 anwendbar. Dabei darf vor oder nach einer Verlängerung der Tages- und Abendarbeit gemäss Artikel 5 die tägliche Ruhezeit nicht herabgesetzt werden.
- <sup>4</sup> Für die während Tourneen oder Gastspielen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Absatz 1, 2 und 3 ist Artikel 4 Absatz 1 für die Nacht bis 3 Uhr anwendbar.
- <sup>5</sup> Berufstheater sind Betriebe, die Schauspiel-, Opern-, Operetten-, Ballett- und Musical-Aufführungen durchführen.

## Geltungsbereich (Absatz 5)

Als Berufstheater gelten Theaterbetriebe, die Schauspiel-, Opern-, Operetten-, Ballett- und Musical-Aufführungen veranstalten. In den Geltungsbereich fallen auch andere professionelle Theaterbetriebe (z. B. Kabarett). Unerheblich ist, ob es sich um Theater mit festem oder nicht festem Aufführungsstandort handelt oder ob das Theater ein festes Ensemble oder Mitwirkende mit Stückverträgen beschäftigt. Wesentlich ist, dass es professionelle Theater und nicht Laienbühnen sind.

Der Geltungsbereich der Sonderbestimmungen ist abhängig von der Art der Tätigkeit im Theater. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die mit der künstlerischen Gestaltung der Aufführungen beschäftigt sind (künstlerisches Personal gemäss Abs. 1), gelten nicht die gleichen Sonderbestimmungen wie für die Angestellten, die mit den für die Aufführungen notwendigen Tätigkeiten sowie für die Bedienung und Betreuung des Theater-

publikums beschäftigt werden (technisches und kaufmännisches Personal gemäss Absatz 2) oder gar Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der künstlerisch-technischen Gestaltung (Absatz 3) der Aufführungen beschäftigt sind.

Das künstlerische Personal umfasst Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen z. B. aus den Bereichen Gesang, Tanz, Schauspielkunst, Orchester- und Chormusik, Regie, Statisterie usw. Die vom Theater angestellten Musikerinnen und Musiker gehören auch zum künstlerischen Personal. Sie fallen nicht in den Geltungsbereich der Sonderbestimmungen für Berufsmusiker und -musikerinnen ([Art. 36 ArGV 2](#) )

Zum technischen und kaufmännischen Personal zählen z.B. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Bühnendienst, im technischen Dienst (z. B. Schreiner, Elektriker usw.), im Transportdienst, und generell im Theater beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Tätigkeit zwar mit den Aufführungen zusammen-



hängen, aber nicht künstlerischer Art sind, wie beispielsweise die Platzanweisung, sowie die Bedienung der Garderobe und der Kassen u.v.m.


Mit der Änderung der Verordnung vom 1. Juli 2004 wurde eine neue Personalkategorie eingeführt: die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der künstlerisch-technischen Gestaltung der Aufführungen beschäftigt sind (Absatz 3). Diese Bestimmung definiert die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Tätigkeit technisches Wissen erfordert und gleichzeitig künstlerisch geprägt ist, und die während einer Aufführung eine bestimmte Kontinuität und Verantwortung zu gewährleisten haben, und deshalb während der Produktion bzw. den Aufführungen eines bestimmten Stückes nicht ersetzbar sind. Zu diesen Personalkategorien gehören beispielsweise der Bühnenmeister, der Gewandmeister, der Produktionsleiter und der Tonmeister. Hingegen sind Funktionen wie Ankleider, Assistenzassistent und Maschinist während der Produktion und den Aufführungen ersetzbar, und zählen somit nicht zur Kategorie der künstlerisch-technischen Berufe.

Auf das Personal der Theater sind viele verschiedene Sonderbestimmungen anwendbar. Die besonderen Bestimmungen, die für einige gelten (z.B. die Verkürzung der täglichen Ruhezeit) setzen in ihrer Umsetzung deshalb voraus, dass sie Sonderbestimmungen nicht alle gleichzeitig anwendbar sein können.



## Künstlerische Gestaltung der Aufführungen (Absatz 1)

### Artikel 4


Nach Absatz 1 kann das künstlerische Personal in der Nacht bis 1 Uhr ohne Bewilligung beschäftigt werden (Ausnahme Absatz 4). Für Arbeiten zu einem späteren Zeitpunkt ist eine Nachtarbeitsbewilligung einzuholen. Für eine Bewilligung muss ein dringendes Bedürfnis vorliegen oder die Unentbehrlichkeit (besonderes Konsumbedürfnis) nachgewiesen werden können. Nach Absatz 2 ist der ganze Sonntag von einer Bewilligung befreit.

Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind einzuhalten (vgl. [Kommentar Art. 4 ArGV 2](#) .

### Artikel 7 Absatz 1

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen für länger dauernde zusammenhängende Produktionen länger als an 6 aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden (in Abweichung von [Art. 21 Abs. 3 ArGV 1](#) ). Wird von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, so muss unmittelbar im Anschluss an die höchstens 11 aufeinander folgenden Arbeitstage eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 3 Tagen gewährt werden. Diese Ruhezeit ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit zu gewähren. Daraus ergibt sich eine zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit von mindestens 83 aufeinander folgenden Stunden (3 x 24 Std. + 11 Std.). Zusätzlich muss im Durchschnitt des Kalenderjahrs die Fünftagewoche gewährt werden (vgl. [Kommentar Art. 22 ArGV 1](#) ). Als Premiere gilt die erste Aufführung eines neuen Werkes durch das betreffende Theater.

### Artikel 11

Der Sonntagszeitraum kann bis zu 3 Stunden vor- oder nachverschoben werden. Dies bedeutet, dass der Sonntag z.B. die Zeit von Samstag 20 Uhr bis Sonntag 20 Uhr oder von Sonntag 2 Uhr bis Montag 2 Uhr umfassen kann. Die Dauer des freien Sonntags wird dadurch nicht beeinträchtigt, d.h. der freie Sonntag ist auch in diesem Fall im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit zu gewähren. Es ist zu beachten, dass diese Verschiebung nur erfolgen kann, wenn sie für den gesamten Betrieb gilt. Eine weitere Voraussetzung für die Verschiebung ist die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung des Betriebs oder der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ([Art. 18 Abs. 2 ArG](#) .

### Artikel 12 Absatz 1

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Berufstheatern sind im Kalenderjahr 26 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unre-

gelmässig auf das Jahr verteilt werden (anstatt auf jeden zweiten Sonntag, nach [Art. 20 Abs. 1 ArG](#) [↗](#)), wobei im Kalenderquartal mindestens ein freier Sonntag zu gewähren ist.

### Artikel 12 Absatz 2

Dem künstlerischen Personal sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Freie Sonntage, die in die gesetzlichen Mindestferien fallen, dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In denjenigen Wochen, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

In Bezug auf die zu gewährenden freie Sonntage haben die Berufstheater die Wahl zwischen Absatz 1 und 2 von Artikel 12. Die Anwendung dieser Bestimmungen kann im selben Betrieb von einer Organisationseinheit zur anderen variieren, muss aber für ein Jahr konstant bleiben. Werden bestimmten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Jahr beispielsweise weniger als 26 freie Sonntage gewährt, so haben sie diese Anrecht auf eine Ersatzruhezeit von 47 Stunden, selbst wenn sie mehr als 12 Sonntage frei gehabt haben.

### Artikel 13

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt. Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden ([Art. 20 Abs. 2 ArG](#) [↗](#)).

### Artikel 14 Absatz 2

Diese Bestimmung ermöglicht es Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen im Arbeitsanfall (vgl. [Kommentar Art. 22 Abs. 1 ArGV 1](#) [↗](#)), die wöchentlichen freien Halbtage den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nicht jede Woche, sondern für einen Zeitraum von 12 Wochen zusammenhängend zu gewähren. Diese Bestimmung ist nur auf die Theater anwendbar, die klare saisonal ausgerichtete Spielzeiten haben

und deshalb während bestimmten Jahreszeiten auch entsprechende Spielpausen haben.

### Artikel 14 Absatz 2bis

Diese Bestimmung trägt den besonderen Arbeits- und Ruhezeiten des künstlerischen Personals Rechnung, indem ihr wöchentlicher freier Halbtage am Nachmittag zwischen 12 Uhr und 22 Uhr zu liegen kommen kann. Der wöchentliche freie Halbtage umfasst mindestens 8 Stunden. Im Anschluss daran ist die tägliche Ruhezeit zu gewähren.

Diese Bestimmung kann nur zur Anwendung gelangen, sofern nicht Gebrauch von [Artikel 14 Absatz 2 ArGV 2](#) [↗](#) gemacht wird.

## Notwendige Tätigkeiten für die Aufführungen sowie Bedienung und Betreuung des Theaterpublikums (Absatz 2)

vgl. Kommentare zu den Art. 4, 7 Abs. 1, 12 Absätze 1 und 2, 13 und 14 Abs. 2

### Artikel 10 Absatz 3

Das technische und kaufmännische Personal kann bei Nacharbeit mit einem Arbeitsbeginn nach 4 Uhr oder einem Arbeitsende vor 1 Uhr in einem Zeitraum von 17 Stunden beschäftigt werden. Dabei ist zu beachten, dass die effektive tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten darf ([Art. 17a ArG](#) [↗](#)). Beginnt die tägliche Arbeitszeit vor 5 Uhr oder endet sie nach 24 Uhr, so ist im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen muss die tägliche Ruhezeit mindestens 8 Stunden betragen.



## Künstlerisch-technische Gestaltung der Aufführungen (Absatz 3)

vgl. Kommentare zu den Art. 4, 7 Abs. 1, 12 Absätze 1 und 2, 13 und 14 Abs. 2.

**Artikel 5**

Die Berufstheater dürfen das künstlerisch-technische Personal bei Tages- und Abendarbeit in einem Zeitraum von höchstens 17 Stunden beschäftigen. Dabei muss allerdings im Durchschnitt der Kalenderwoche, in der dieser Zeitraum verlängert wird, eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden gewährt werden. Eine zusätzliche Sonderbestimmungen sieht vor, dass nach einer solchen Verlängerung die Ruhezeit mindestens 11 Stunden betragen muss, und sie nicht auf 8 Stunden herabgesetzt werden darf.

**Artikel 9**

Die tägliche Ruhezeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kann bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden. Die Herabsetzung kann mehr als einmal pro Woche erfolgen. Im Durchschnitt von zwei Wochen muss in diesem Falle die tägliche Ruhezeit 12 Stunden betragen. Ausserdem darf beim darauffolgenden Arbeitseinsatz keine Überzeit nach [Artikel 25 ArGV 1](#)  geleistet werden (vgl. [Art. 19 ArGV 1](#) .

**Tourneen und Gastspiele  
(Absatz 4)**

Die Besonderheit dieser Tätigkeiten erlaubt zu Recht die bewilligungsfreie Verlängerung der Nacht bis 3 Uhr. Wird ein Theaterensemble eingeladen in einem anderen Theater aufzutreten oder ist ein Ensemble auf Tournee, so ist davon auszugehen, dass das Dekor abmontiert und die Kostüme versorgt werden müssen, bevor die Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerinnen zu ihrem Stammtheater zurückkehren bzw. zu ihrem neuen Auftrittsort weiterreisen können.

Artikel 36

## **Berufsmusiker**

Auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die mit der Durchführung musikalischer Darbietungen beschäftigt sind, sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie die Artikel 12 Absatz 2 und 13 anwendbar.

### **Geltungsbereich**

Der Geltungsbereich des vorliegenden Artikels umfasst alle Berufsmusiker und -musikerinnen, die als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen im Sinne des Arbeitsgesetzes beschäftigt werden. Dazu gehören insbesondere Mitglieder von Musikorchestern, Musikgruppen, Bands oder anderen Musikformationen, Solomusiker und -musikerinnen, aber auch Unterhaltungsmusiker und -musikerinnen in Gastbetrieben usw. Vom vorliegenden Artikel ausgenommen sind Musiker und Musikerinnen, die unter das künstlerische Personal eines Berufstheaters nach Artikel 35 Absatz 1 der vorliegenden Verordnung fallen.

In den Geltungsbereich gehören auch Amateur- oder Gelegenheitsmusiker und -musikerinnen, sofern sie bei dieser Tätigkeit als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen im Sinne des Arbeitsgesetzes gelten. Der Zweitarbeitgeber oder die Zweitarbeitgeberin hat dann dafür zu sorgen, dass die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen insgesamt eingehalten werden. In den Geltungsbereich gehören auch vom gleichen Arbeitgeber angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Hilfsfunktionen, die direkt den Musikern und Musikerinnen dienen (z.B. Orchesterwart). Werden solche Dienstleistungen aber von externen Firmen erbracht (z.B. für Beleuchtung, Verstärker- und Lautsprecheranlagen, Betreuung des Publikums usw.), so fallen diese nicht in den Geltungsbereich des vorliegenden Artikels und unterstehen der Bewilligungspflicht.

### **Anwendbare Sonderbestimmungen**

#### **Artikel 4**

Für Berufsmusiker und -musikerinnen und andere in den Geltungsbereich des vorliegenden Artikels fallende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung angeordnet werden. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

#### **Artikel 12 Absatz 2**

Den Berufsmusikern und -musikerinnen sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Freie Sonntage, die in die gesetzlichen Mindestferien fallen, dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In denjenigen Wochen, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

#### **Artikel 13**

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt. Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden (Art. 20 Abs. 2 ArG).

Artikel 37

## Betriebe der Filmvorführung

Auf Betriebe der Filmvorführung, die gewerbsmässig Kinofilme vorführen, und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die Nacht bis 2 Uhr und für den ganzen Sonntag sowie Artikel 12 Absatz 2 anwendbar.

### Geltungsbereich

Diese Sonderbestimmungen sind auf alle Betriebe der Filmvorführung anwendbar, in denen Filme einem breiten Publikum gegen Entgelt vorgeführt werden. Sie sind auch anwendbar auf temporäre saisonale Betriebe der Filmvorführung (z.B. Open-air-Kinos) oder für Einrichtungen von dauerndem Charakter, die Teil einer anderen festen Einrichtung sind (z.B. eines Museums). Nicht anwendbar sind sie hingegen auf vorübergehende Einrichtungen der Filmvorführung, die Teil einer anderen temporären Veranstaltung sind (z.B. einer Messe).

### Anwendbare Sonderbestimmungen

#### Artikel 4

Betriebe der Filmvorführung können Nachtarbeit bis 2 Uhr ohne behördliche Bewilligung anordnen. Eine über diesen Zeitpunkt hinausgehende Beschäftigung ist hingegen bewilligungspflichtig (z.B. für Nachtvorstellungen an Wochenenden).

Betriebe der Filmvorführung können Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen.

Es ist zu beachten, dass sich diese Befreiung von der Bewilligungspflicht lediglich auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bezieht. Für das Führen eines Betriebs der Filmvorführung generell oder im Zeitraum der Nacht oder an Sonntagen sind allenfalls weitere kantonale oder kommunale Vorschriften zu beachten.

#### Artikel 12 Absatz 2

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Freie Sonntage, die in die gesetzlichen Mindestferien fallen, dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In denjenigen Wochen, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

Artikel 38

## Zirkusbetriebe

<sup>1</sup> Auf Zirkusbetriebe und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie die Artikel 8 Absatz 1, 9, 10 Absatz 3, 12 Absatz 2, 13 und 14 Absatz 1 anwendbar.

<sup>2</sup> Die Artikel 4 Absatz 1 und 10 Absatz 3 sind nur anwendbar, soweit Nachtarbeit für den Auf- und Abbau der Zelte, für die Tierpflege und den Weitertransport notwendig ist.

<sup>3</sup> Zirkusbetriebe sind Betriebe, die das Publikum gegen Entgelt mit einem artistischen Programm unterhalten und die ihren Standort in der Regel ständig ändern.

### Geltungsbereich (Absatz 3)

Zirkusbetriebe unterhalten ihr Publikum gegen Entgelt mit artistischen Programmen. Dabei können auch Tiere zum Einsatz kommen. Unerheblich ist, ob diese Vorstellungen in Zelten oder auf offenen Bühnen oder in anderen dafür geeigneten Einrichtungen stattfinden.

In der Regel ziehen Zirkusbetriebe von Vorstellungsort zu Vorstellungsort. Die Dauer des Aufenthalts am selben Standort hat keinen Einfluss auf die Anwendbarkeit der Sonderbestimmungen. Es wäre auch denkbar, dass ein Zirkusbetrieb während einer ganzen Saison am selben Ort bleibt. Zu beachten ist, dass einzelne Sonderbestimmungen nur anwendbar sind auf Tätigkeiten, die mit Standortwechseln zusammenhängen.

Unterhält der Zirkusbetrieb auch einen öffentlich zugänglichen Zoo oder eine Menagerie, dann sind sinngemäss auch die Sonderbestimmungen in Artikel 22 der vorliegenden Verordnung anwendbar.

Führt der Zirkusbetrieb einen eigenen mit dem Zirkus verbundenen Gastbetrieb, dann sind auf diesen die Sonderbestimmungen nach Artikel 23 der vorliegenden Verordnung anwendbar.

### Spezieller Standardvertrag für Zirkusarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer

Für Zirkusarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer wurde ein Standardvertrag erlassen. Der Vertrag wurde zusammen mit dem Zirkusverband, den Bundesämtern SECO und IMES sowie Vertretern der Kantone Aargau und Thurgau ausgearbeitet. Er ist seit 1. Januar 2005 in Kraft. Wird mit den Zirkusarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern (ausgenommen sind Artistinnen und Artisten) dieser Standardvertrag abgeschlossen, so gelten die im Vertrag vereinbarten Sonderbestimmungen für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sonst gelten die nachfolgenden Sonderbestimmungen.

### Anwendbare Sonderbestimmungen allgemein (Absatz 1)

#### Artikel 4 Absatz 2

Zirkusbetriebe können Sonntagsarbeit für beliebige Arbeiten in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Dies erlaubt den Zirkusbetrieben eine uneingeschränkte Tätigkeit auch an Sonn- und Feiertagen. Je nach Definition des Ta-

ges- und Abend- bzw. Nachtzeitraums ist der Arbeitsbeginn frühestens um 5 Uhr möglich bzw. die Arbeit spätestens um 24 Uhr zu beenden. Der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin kann aber für höchstens 12½ Stunden beschäftigt werden. Diese müssen in einem Zeitraum von 14 Stunden liegen, Pausen und allfällige Überzeitarbeit inbegriffen.

### **Artikel 8 Absatz 1**

Überzeitarbeit darf nicht nur an Werktagen (Art. 25 Abs. 1 ArGV 1) geleistet werden, sondern auch an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen, die den Sonntagen gleichgestellt sind. Überzeitarbeit, die am Sonntag geleistet wird, muss zwingend durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden, und zwar innerhalb eines Zeitraums von 14 Wochen. Eine Ausdehnung dieser Frist auf das Kalenderjahr (Art. 25 Abs. 2 ArGV 1) ist nicht zulässig.

### **Artikel 9**

Die tägliche Ruhezeit der erwachsenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kann bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden. Die Herabsetzung kann mehr als einmal pro Woche erfolgen. Im Durchschnitt von 2 Wochen muss in diesem Fall die tägliche Ruhezeit 12 Stunden betragen. Ausserdem darf beim darauf folgenden Arbeitseinsatz keine Überzeit nach Artikel 25 ArGV 1 geleistet werden (Art. 19 ArGV 1).

### **Artikel 12 Absatz 2**

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Freie Sonntage, die in die gesetzlichen Mindestferien fallen, dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In denjenigen Wochen, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

### **Artikel 13**

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Fei-

ertagsarbeit vorangeht oder folgt. Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden (Art. 20 Abs. 2 ArG).

### **Artikel 14 Absatz 1**

Der wöchentliche freie Halbtage, der neben dem wöchentlichen Ruhetag anfällt, kann für 8 Wochen zusammengefasst werden. Das bedeutet, dass in einzelnen Wochen an 6 Tagen gearbeitet werden darf. Nach Artikel 21 Absatz 2 ArG ist dazu allerdings das Einverständnis des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin nötig.

## **Auf- und Abbau der Zelte, Tierpflege und Weitertransport (Absatz 2)**

### **Artikel 4 Absatz 1**

Zirkusbetriebe können Nachtarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen, jedoch nur, wenn diese für den Auf- und Abbau der Zelte, für die Tierpflege und den Weitertransport notwendig ist. Andere Tätigkeiten in der Nacht sind bewilligungspflichtig (z.B. Vorstellungen oder andere damit verbundene Tätigkeiten). Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nachtarbeit sind einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

### **Artikel 10 Absatz 3**

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Zirkusbetrieben können bei Nachtarbeit in Zusammenhang mit dem Auf- und Abbau der Zelte, der Tierpflege oder dem Weitertransport bei einem Arbeitsbeginn nach 4 Uhr oder einem Arbeitsende vor 1 Uhr in einem Zeitraum von 17 Stunden beschäftigt werden. Dabei ist zu beachten, dass die effektive tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten darf (Art. 17 a ArG). Beginnt die tägliche Arbeitszeit vor 5 Uhr oder endet sie nach 24 Uhr, so ist im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen muss die tägliche Ruhezeit mindestens 8 Stunden betragen.

Artikel 39

## Schaustellungsbetriebe

<sup>1</sup> Auf Schaustellungsbetriebe und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 Absatz 2 für den ganzen Sonntag sowie die Artikel 12 Absatz 2 und 13 anwendbar.

<sup>2</sup> Schaustellungsbetriebe sind Betriebe, die bei Kirchmessen, Märkten oder ähnlichen Anlässen dem Publikum gegen Entgelt Darbietungen vorführen, oder Vergnügungs- oder andere Unterhaltungseinrichtungen zum Gebrauch zur Verfügung stellen.

### Geltungsbereich (Absatz 2)

Schaustellungsbetriebe sind Betriebe, die bei Kirchmessen, Märkten oder anderen öffentlichen oder privaten Anlässen dem Publikum gegen Entgelt Darbietungen vorführen oder Vergnügungs- oder andere Unterhaltungseinrichtungen wie Karussells, Achterbahnen, Riesenräder, Schiessbuden usw. zum Gebrauch zur Verfügung stellen. Für Marktfahrende, die bei gemeinsamen Anlässen mit den eigentlichen Schaustellungsbetrieben (z.B. an Kirchmessen) selber produzierte oder zugekaufte Waren zum Verkauf anbieten, sind diese Sonderbestimmungen ebenfalls gültig. Im Rahmen von anderen Veranstaltungen gelten für die Marktfahrenden die lokalen Regelungen über die Ladenöffnungszeiten und die normalen Regelungen des ArG über die Beschäftigung von Arbeitnehmenden in Verkaufsgeschäften.

### Anwendbare Sonderbestimmungen (Absatz 1)

#### Artikel 4 Absatz 2

Schaustellungsbetriebe können Sonntagsarbeit für beliebige Arbeiten in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Dies erlaubt den Schaustellungsbetrieben eine uneingeschränkte

Tätigkeit auch an Sonn- und Feiertagen. Je nach Definition des Tages-, Abend- und Nachtzeitraums ist der Arbeitsbeginn frühestens um 5 Uhr möglich bzw. die Arbeit spätestens um 24 Uhr zu beenden. Der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin kann aber für höchstens 12½ Stunden beschäftigt werden. Diese müssen in einem Zeitraum von 14 Stunden liegen, Pausen und allfällige Überzeitarbeit inbegriffen.

#### Artikel 12 Absatz 2

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Freie Sonntage, die in die gesetzlichen Mindestferien fallen, dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In denjenigen Wochen, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

#### Artikel 13

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt. Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden (Art. 20 Abs. 2 ArG).



Artikel 40

## Sport- und Freizeitanlagen

<sup>1</sup> Auf die in Sport- und Freizeitanlagen mit der Bedienung, Betreuung und Anleitung der Kunden sowie mit dem Unterhalt der Anlagen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie die Artikel 8 Absatz 1, 10 Absatz 3, 12 Absatz 2 und 14 Absatz 1 anwendbar.

<sup>2</sup> Artikel 4 Absatz 1 und 10 Absatz 3 sind nur anwendbar, soweit Nachtarbeit für den Unterhalt der Anlagen notwendig ist.

### Geltungsbereich (Absatz 1)

Sport- und Freizeitanlagen umfassen Gebäude, Räumlichkeiten, Anlagen oder Einrichtungen, in denen sich die Kundschaft im weitesten Sinne sportlich oder spielerisch betätigen kann. Solche sportliche oder spielerische Tätigkeit kann Spitzen-, aber auch Breiten- und reiner Hobbysport oder eine andere spielerische Freizeitbeschäftigung sein. Gebäude, Räumlichkeiten, Anlagen oder Einrichtungen können z.B. Sportstadien, Sportplätze, Schwimmbäder, Turnhallen, Fitness- und Tanzräume, Spielsalons, Golf- und Minigolfanlagen, Ski- und Snowboard-Pisten oder Eisbahnen sein. Zu beachten ist im Besonderen, dass die Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nachtarbeit und die Sonderbestimmung über die Regelung der Nachtarbeit nur so weit anwendbar sind, als dies für den Unterhalt erforderlich ist (z.B. Unterhalt von Skipisten oder Eisbahnen).

### Anwendbare Sonderbestimmungen (Absatz 1 und 2)

#### Artikel 4

Sport- und Freizeitanlagen können Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die Nachtarbeit ist von der Bewilligungspflicht nur so weit befreit, als Nachtarbeit für den Unterhalt der Anlagen erforderlich ist (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

#### Artikel 8 Absatz 1

In Sport- und Freizeitanlagen kann das Leisten von Überzeitarbeit im Sinne von Artikel 12 Absatz 1 ArG auch an Sonntagen verlangt werden. Solche Überzeitarbeit ist zwingend innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Nicht erfasst von dieser Bestimmung ist Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 2 ArG, die in Notfällen geleistet werden muss. Voraussetzungen, möglicher Zeitpunkt, zulässige Dauer und Ausgleich solcher Überzeitarbeit richten sich nach Artikel 26 ArGV 1.

#### Artikel 10 Absatz 3

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Sport- und Freizeitanlagen können bei Nachtarbeit mit einem Arbeitsbeginn nach 4 Uhr oder einem Arbeitsschluss vor 1 Uhr in einem Zeitraum von 17 Stunden beschäftigt werden. Dabei ist zu beachten, dass die effektive tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten darf (Art. 17 a ArG). Beginnt die tägliche Arbeitszeit vor 5 Uhr oder endet sie nach 24 Uhr, so ist im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen muss die tägliche Ruhezeit mindestens 8 Stunden betragen. Der Arbeitszeitraum darf zudem nur verlängert werden, wenn solche Nachtarbeit für den Unterhalt der Anlagen erforderlich ist.

**Art. 40**

**ArGV 2**

**Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 40 Sport- und Freizeitanlagen

**Artikel 12 Absatz 2**

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Sport- und Freizeitanlagen sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Die in die gesetzlichen Mindestferien fallenden freien Sonntage dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In denjenigen Wochen, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

**Artikel 14 Absatz 1**

In Sport- und Freizeitanlagen muss der wöchentliche freie Halbtag den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nicht jede Woche, sondern kann für einen Zeitraum von acht Wochen zusammenhängend gewährt werden.

Artikel 41

## Skilifte und Luftseilbahnen

<sup>1</sup> Auf Skilifte und Luftseilbahnen und die in ihnen mit dem Betrieb und Unterhalt beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie die Artikel 8 Absatz 1, 12 Absatz 2, 13 und 14 Absatz 1 anwendbar.

<sup>2</sup> Artikel 4 Absatz 1 ist nur anwendbar, soweit Nachtarbeit für den Unterhalt der Anlagen notwendig ist.

<sup>3</sup> Skilifte und Luftseilbahnen sind vom Bund nicht konzessionierte Betriebe, die Anlagen zum Transport von Personen betreiben.

### Geltungsbereich (Absatz 3)

Die Sonderbestimmungen gelten für Skilifte und Luftseilbahnen, die dem Arbeitsgesetz unterstehen. Betriebe für den Transport von Personen, die als Nebenbetriebe einer anderen konzessionierten Bahn (z.B. Bergbahn oder Luftseilbahn) geführt werden, unterstehen, wie der Hauptbetrieb, dem Arbeitszeitgesetz (AZG) (vgl. Kommentar Art. 2 Abs. 1 ArG).

### Anwendbare Sonderbestimmungen allgemein (Absatz 1)

#### Artikel 4 Absatz 2

Skilifte und Sesselbahnen können Sonntagsarbeit für beliebige Arbeiten in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Dies erlaubt den Skiliften und Sesselbahnen eine uneingeschränkte Tätigkeit auch an Sonn- und Feiertagen. Je nach Definition des Tages-, Abend- und Nachtzeitraums ist der Arbeitsbeginn frühestens um 5 Uhr möglich bzw. die Arbeit spätestens um 24 Uhr zu beenden. Der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin kann aber für höchstens 12½ Stunden beschäftigt werden. Diese müssen in einem Zeitraum von 14 Stunden liegen, Pausen und allfällige Überzeitarbeit inbegriffen.

#### Artikel 8 Absatz 1

Überzeitarbeit darf nicht nur an Werktagen (Art. 25 Abs. 1 ArGV 1) geleistet werden, sondern auch an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen, die den

Sonntagen gleichgestellt sind. Überzeitarbeit, die am Sonntag erbracht wird, muss zwingend durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden, und zwar innerhalb eines Zeitraums von 14 Wochen. Eine Ausdehnung dieser Frist auf das Kalenderjahr (Art. 25 Abs. 2 ArGV 1) ist nicht zulässig.

#### Artikel 12 Absatz 2

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Freie Sonntage, die in die gesetzlichen Mindestferien fallen, dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In denjenigen Wochen, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

#### Artikel 13

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt. Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden (Art. 20 Abs. 2 ArG).

#### Artikel 14 Absatz 1

Der wöchentliche freie Halbtage, der neben dem wöchentlichen Ruhetag anfällt, kann für 8 Wochen zusammengefasst werden. Das bedeutet, dass in einzelnen Wochen an 6 Tagen gearbeitet werden darf. Nach Artikel 21 Absatz 2 ArG ist dazu allerdings das Einverständnis des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin nötig.

Art. 41

ArGV 2

**Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 41 Skilifte und Luftseilbahnen

## **Unterhalt der Anlagen (Absatz 2)**

### **Artikel 4 Absatz 1**

Skilifte und Sesselbahnen können Nachtarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen, jedoch nur soweit diese für den Unterhalt

der Anlagen notwendig ist. Dazu gehört im Winter auch das Präparieren der Skipisten und das Erzeugen von Kunstschnee. Andere Tätigkeiten in der Nacht sind bewilligungspflichtig. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nachtarbeit sind einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

Artikel 42

## Campingplätze

Auf Campingplätze und die in ihnen mit dem Betrieb und Unterhalt der Anlagen sowie mit der Bedienung und Betreuung der Kunden beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 Absatz 2 für den ganzen Sonntag sowie die Artikel 8 Absatz 1, 9, 12 Absatz 2, 13 und 14 Absatz 1 anwendbar.

### Geltungsbereich

Campingplätze sind Betriebe, die Plätze im Freien an Dritte zum Aufstellen von Zelten oder Wohnwagen temporär oder dauernd gegen Entgelt zur Verfügung stellen. Zu den Campingplätzen gehören auch die Infrastruktureinrichtungen wie Toiletten, Waschanlagen usw., die für den Aufenthalt der Zelt- oder Wohnwagenbenutzer und -benutzerinnen nötig sind.

Nebeneinrichtungen wie eigene Läden für den täglichen Bedarf, Kioske und Restaurants fallen nur unter die Sonderbestimmungen für Campingplätze, wenn diese ausschliesslich den Benutzern und Benutzerinnen der Plätze und nicht einer breiteren Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Handelt es sich um öffentlich benutzbare Nebeneinrichtungen, so sind auf diese allenfalls die Sonderbestimmungen für Gastbetriebe (Art. 23 ArGV 2), für Betriebe in Fremdenverkehrsgebieten (Art. 25 ArGV 2) oder für Kioske, Betriebe für Reisende und Tankstellenshops (Art. 26 ArGV 2) anwendbar.

Unter diese Sonderbestimmungen fallen nur Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die mit dem Betrieb und Unterhalt der Anlagen sowie mit der Bedienung und Betreuung der Kundschaft beschäftigt werden. Für andere Tätigkeiten gelten die regulären Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der Verordnung 1.

### Anwendbare Sonderbestimmungen

#### Artikel 4 Absatz 2

Campingplätze können Sonntagsarbeit für beliebige Arbeiten in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Dies erlaubt ihnen eine uneingeschränkte Tätigkeit auch an Sonn- und Feiertagen. Je nach Definition des Tages-, Abend- und Nachtzeitraums ist der Arbeitsbeginn frühestens um 5 Uhr möglich bzw. die Arbeit spätestens um 24 Uhr zu beenden. Der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin kann aber für höchstens 12 ½ Stunden beschäftigt werden. Diese müssen in einem Zeitraum von 14 Stunden liegen, Pausen und allfällige Überzeitarbeit inbegriffen.

#### Artikel 8 Absatz 1

Überzeitarbeit darf nicht nur an Werktagen (Art. 25 Abs. 1 ArGV 1) geleistet werden, sondern auch an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen, die den Sonntagen gleichgestellt sind. Überzeitarbeit, die am Sonntag erbracht wird, muss zwingend durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden, und zwar innerhalb eines Zeitraums von 14 Wochen. Eine Ausdehnung dieser Frist auf das Kalenderjahr (Art. 25 Abs. 2 ArGV 1) ist nicht zulässig.

#### Artikel 9

Die tägliche Ruhezeit der erwachsenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kann bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden. Die Herabsetzung kann

mehr als einmal pro Woche erfolgen. Im Durchschnitt von 2 Wochen muss in diesem Fall die tägliche Ruhezeit 12 Stunden betragen. Ausserdem darf beim darauf folgenden Arbeitseinsatz keine Überzeit nach Artikel 25 ArGV 1 geleistet werden (Art. 19 ArGV 1).

### **Artikel 12 Absatz 2**

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Freie Sonntage, die in die gesetzlichen Mindestferien fallen, dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In denjenigen Wochen, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

### **Artikel 13**

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt. Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden (Art. 20 Abs. 2 ArG).

### **Artikel 14 Absatz 1**

Der wöchentliche freie Halbtage, der neben dem wöchentlichen Ruhetag anfällt, kann für 8 Wochen zusammengefasst werden. Das bedeutet, dass in einzelnen Wochen an 6 Tagen gearbeitet werden darf. Nach Artikel 21 Absatz 2 ArG ist dazu allerdings das Einverständnis des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin nötig.

## Artikel 43

# Veranstaltungen

- <sup>1</sup> Auf Konferenz-, Kongress- und Messebetriebe und auf die in ihnen mit der Betreuung und Bedienung der Besucher und Besucherinnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und für den ganzen Sonntag sowie die Artikel 7 Absatz 1, 12 Absatz 1 und 13 anwendbar.
- <sup>2</sup> Absatz 1 gilt auch für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anderer Betriebe, wenn sie ausserhalb ihres üblichen Arbeitsortes im Rahmen von Veranstaltungen mit der Betreuung und Bedienung der Besucher und Besucherinnen beschäftigt sind.
- <sup>3</sup> Auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die für den Auf- und Abbau von Veranstaltungseinrichtungen sowie für deren Bedienung und Unterhalt beschäftigt sind, sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie die Artikel 7 Absatz 1, 10 Absatz 4, 11, 12 Absatz 1 und 13 anwendbar, soweit Nacht- und Sonntagsarbeit für diese Tätigkeiten notwendig ist.
- <sup>4</sup> Artikel 7 Absatz 1 ist nur anwendbar auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die bei einer länger dauernden zusammenhängenden Veranstaltung ununterbrochen zum Einsatz gelangen. Die Artikel 7 Absatz 1 und 10 Absatz 4 dürfen nicht gleichzeitig in Anspruch genommen werden.
- <sup>5</sup> Die Artikel 10 Absatz 4 und 11 sind nur anwendbar auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von Betrieben, deren Haupttätigkeit die Erbringung von Leistungen für die Organisation und die Durchführung von Veranstaltungen ist.
- <sup>6</sup> Veranstaltungen sind öffentliche Anlässe, die insbesondere für einen kulturellen, politischen, wissenschaftlichen oder sportlichen Zweck organisiert werden, sowie Messen, die mehrere Aussteller zusammenbringen, die ihre Produkte präsentieren und verkaufen.

## Geltungsbereich

### Definition der Veranstaltung (Absatz 6)

Als Veranstaltung gelten alle Anlässe, die für die breite Öffentlichkeit zugänglich sind, wie insbesondere Verkaufsveranstaltungen und Ausstellungen an festen oder an wechselnden Standorten (ausserhalb des üblichen Arbeitsortes), Festivals und Konzerte, Versammlungen oder Galas, Stadt- oder Dorffeste, regionale Feste, Winzerfeste, Sportveranstaltungen, Weihnachtsmärkte (ohne die umliegenden Geschäfte), etc.

Art. 27 Abs. 2 ArGV 1 regelt Veranstaltungen mit lokalem Charakter oder spezifische Veranstaltungen, die der Öffentlichkeit zwar zugänglich sind, aber nur von einem einzigen Unternehmen orga-

nisiert werden. Im Gegensatz dazu umfasst Art. 43 ArGV 2 Veranstaltungen, die der breiten Öffentlichkeit zugänglich sind und bei denen Unternehmen ausserhalb ihres üblichen Standorts auftreten, beispielsweise indem sie an einem Stand ihre Produkte präsentieren und verkaufen.

Firmenbezogene Veranstaltungen (z.B. grosse Firmenjubiläen von 10 oder 25 Jahren, Tag der offenen Tür) oder Museumsnächte fallen nicht unter die Sonderbestimmungen und benötigen eine behördliche Bewilligung (vgl. Art. 27 ArGV 1).

### Definition der Veranstaltungsdienstleistungsbetriebe (Absatz 5)

Veranstaltungsdienstleistungsbetriebe sind Betriebe, die für sich selbst oder für Dritte an ständigen

oder wechselnden Standorten Leistungen für die Organisation und Durchführung von öffentlichen Veranstaltungen, wie Tourneen, Konzerte oder Sportveranstaltungen (nicht abschliessende Liste) erbringen. Die Haupttätigkeit des Betriebes ist die Erbringung von Leistungen für die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen. Für Betriebe, die nur gelegentlich Leistungen dieser Art erbringen (z.B. eine Schreinerei, die einmal im Jahr eine Bühne für ein Dorffest aufbaut), ist Artikel 10 Absatz 4 und 11 nicht anwendbar.

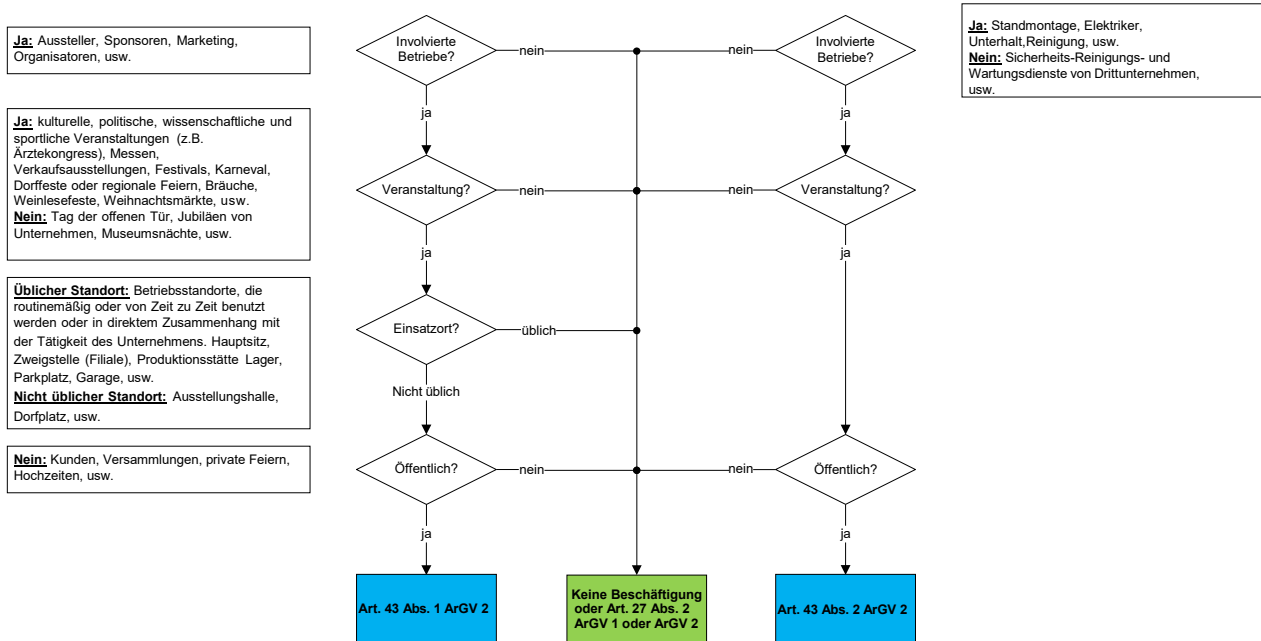
**Betroffenes Personal (Absätze 1, 2 und 3)**

Unter die Sonderbestimmungen fallen ausschliesslich die in den Absätzen 1, 2 und 3 genannten Tätigkeiten. Mitarbeitende, die andere Tätigkeiten ausüben, die nicht in direktem Zusammenhang mit der Durchführung der Veranstaltung stehen, wie administrative Arbeiten, das längerfristige Vorbereiten von Veranstaltungen und dazugehörigen Ausstellungsmaterialien, Arbeiten für die Werbung im Vorfeld einer Veranstaltung, usw., fallen nicht unter die Sonderbestimmungen.

Bezüglich Abs. 1 und 2 muss das Personal grundsätzlich ausserhalb seines üblichen Arbeitsortes eingesetzt werden, ausser es handelt sich um Personal von Veranstaltern von Konferenzen, Kongressen oder Messen, die immer an einem bestimmten Ort stattfinden. Für Letztere finden die Einsätze am üblichen Arbeitsort statt.

Unter die Sonderbestimmungen des Art. 43 fallen alle Mitarbeitenden eines jeden Betriebs, der Dienstleistungen für die Durchführung von Veranstaltungen anbietet, ausser es kommt eine andere Sonderbestimmung der Verordnung 2 zur Anwendung (z.B. Art. 23 oder 45 ArGV 2). Bei den betreffenden Dienstleistungen handelt es sich um Tätigkeiten, wie u.a. organisatorische Arbeiten, der Auf- und Abbau von Veranstaltungstechnik (z.B. Bühne inkl. Beleuchtung und Ton) und von Dekoration und Mobiliar, die Bedienung und Wartung der Einrichtungen vor, während und nach einer Veranstaltung sowie das Bereitstellen von Personal. Dazu gehören auch Dienstleistungen für Aussteller und Ausstellerinnen und für das Pu-

**Geltungsbereich Artikel 43 ArGV 2 - Schema**





blikum (z.B. Betreuung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen, Lieferung und Verkauf von Waren, die für die Veranstaltung notwendig sind, Reinigungsarbeiten).

## Sonderbestimmungen

### Artikel 4

Im Rahmen einer Veranstaltung können Betriebe Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Diese Bestimmung befreit lediglich von der Bewilligungspflicht. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Wegleitung zu Art. 4 ArGV 2).

### Artikel 7 Absatz 1

Arbeitnehmende dürfen für Veranstaltungen, die länger als sechs Tage dauern, jedoch zeitlich beschränkt sind, in Abweichung von Art. 21 Abs. 3 ArGV 1 an bis zu elf aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden. In diesem Fall muss unmittelbar im Anschluss an die höchstens elf aufeinander folgenden Arbeitstage eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens drei Tagen gewährt werden. Diese drei Tage sind im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit von elf Stunden zu gewähren. Daraus ergibt sich eine zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit von mindestens 83 aufeinander folgenden Stunden (3 x 24 Std. + 11 Std.). Zusätzlich muss im Durchschnitt des Kalenderjahrs die Fünftageweche gewährt werden (vgl. Wegleitung zu Art. 22 ArGV 1).

Diese Bestimmung kann jedoch nur auf Arbeitnehmende angewendet werden, die bei ein und derselben länger dauernden zusammenhängenden Veranstaltung – d.h. mehr als sechs aufeinanderfolgende Tage – zum Einsatz gelangen. Die effektive Anzahl Arbeitstage ist auf das für die Aufgabenerfüllung tatsächlich erforderliche Mass und in jedem Fall auf maximal elf Tage zu beschränken.

Die Verlängerung der Arbeitswoche darf zudem zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmenden nicht gleichzeitig mit der verlängerten Dauer der Nachtarbeit gemäss Art. 10 Abs. 4 ArGV 2 in Anspruch genommen werden.

### Artikel 10 Absatz 4

In Abweichung von den regulären Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz darf in Veranstaltungsdienstleistungsbetrieben die Dauer der Nachtarbeit in einzelnen Nächten auf 11 Stunden in einem Zeitraum von 13 Stunden ausgedehnt werden. Dies ermöglicht es den Betrieben Spitzenbelastungen zu bewältigen. Diese Mehrbelastung wird dadurch kompensiert, dass im Durchschnitt einer Kalenderwoche die Dauer der Nachtarbeit die regulären 9 Stunden pro Nacht nicht überschreiten darf. Die Verlängerung der Dauer der Nachtarbeit darf nicht gleichzeitig mit der Verlängerung der Arbeitswoche gemäss Art. 7 Abs. 1 ArGV 2 in Anspruch genommen werden.

### Artikel 11

Veranstaltungsdienstleistungsbetriebe können die Lage des Sonntagszeitraums (Art. 18 Abs. 1 ArG) um bis zu drei Stunden vor- oder nachverschieben. Diese Verschiebung kann nur für den ganzen Betrieb oder einen klar abgrenzbaren Betriebsteil und nicht für einzelne Arbeitnehmende vorgenommen werden. Zu beachten ist zudem, dass für diese Verschiebung die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung des Betriebs oder der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden notwendig ist (Art. 18 Abs. 2 ArG).

### Artikel 12 Absatz 1

Den Arbeitnehmenden sind im Kalenderjahr mindestens 26 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Kalenderjahr verteilt werden. Im Kalenderquartal ist jedoch mindestens ein freier Sonntag zu gewähren.

**Art. 43**

**ArGV 2**

**Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 43 Veranstaltungen

**Artikel 13**

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt (Art. 20 Abs. 2 ArG). Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden.

Artikel 44

## Museen und Ausstellungsbetriebe

<sup>1</sup> Auf Museen und Ausstellungsbetriebe und die in ihnen mit der Bedienung der Eintrittskassen, der Verkaufsstände und der Garderoben, für Führungen und die Aufsicht sowie mit dem technischen Unterhalt beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 Absatz 2 für den ganzen Sonntag sowie die Artikel 12 Absatz 2 und 13 anwendbar.

<sup>2</sup> Museen und Ausstellungsbetriebe sind Betriebe, die kulturelle Ausstellungen durchführen.

### Geltungsbereich (Absatz 2)

Museen und Ausstellungsbetriebe präsentieren für ein breites Publikum an festen Standorten permanente oder wechselnde Ausstellungen mit kulturellem Charakter. Damit gemeint sind z.B. die Präsentation belehrender, bildender, erläuternder Inhalte und solcher, die einen geistigen oder künstlerischen Genuss vermitteln. Davon ausgeschlossen sind Verkaufs- oder Werbeausstellungen jeder Art.

Unter die Sonderbestimmungen fallen alle Tätigkeiten, die direkt oder indirekt mit der Bedienung und der Betreuung des Ausstellungspublikums zusammenhängen, wie z.B. die Betreuung der Eintrittskassen, der Verkaufsstände und der Garderoben sowie Führungen und die Aufsicht. Darunter fallen auch die während der Öffnungszeiten notwendigen Arbeiten für den technischen Unterhalt. Für alle anderen Arbeiten gelten die regulären Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der Verordnung 1.

### Anwendbare Sonderbestimmungen (Absatz 1)

#### Artikel 4 Absatz 2

Museen und Ausstellungsbetriebe können Sonntagsarbeit für beliebige Arbeiten in vollem Umfang

ohne behördliche Bewilligung anordnen. Dies erlaubt ihnen eine uneingeschränkte Tätigkeit auch an Sonn- und Feiertagen. Je nach Definition des Tages- und Abend- bzw. Nachtzeitraums ist der Arbeitsbeginn frühestens um 5 Uhr möglich bzw. die Arbeit spätestens um 24 Uhr zu beenden. Der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin kann aber für höchstens 12½ Stunden beschäftigt werden. Diese müssen in einem Zeitraum von 14 Stunden liegen, Pausen und allfällige Überzeitarbeit inbegriffen.

#### Artikel 12 Absatz 2

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Freie Sonntage, die in die gesetzlichen Mindestferien fallen, dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In denjenigen Wochen, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

#### Artikel 13

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt. Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden (Art. 20 Abs. 2 ArG).

Artikel 45

## **Bewachungs- und Überwachungspersonal**

Auf die mit Bewachungs- und Überwachungsaufgaben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht, für den ganzen Sonntag und für ununterbrochenen Betrieb sowie die Artikel 6, 8 Absatz 1, 9, 10 Absätze 4 und 5, 12 Absatz 2 und 13 anwendbar.

### **Geltungsbereich**

Zu den Aufgaben des Bewachungs- und Überwachungspersonals gehören insbesondere die Bewachung von Örtlichkeiten, Gebäuden, Personen und Gegenständen sowie Einsätze in der Verkehrslenkung und -überwachung, im Ordnungsdienst oder bei Veranstaltungen (z.B. Sportveranstaltungen, Messen, Ausstellungen, Konzerten). Diese Sonderbestimmungen gelangen nur bei denjenigen Arbeitnehmern und oder Arbeitnehmerinnen zur Anwendung, deren Haupttätigkeit in der Bewachung oder Überwachung liegt. Gibt es im Betrieb eine betriebsinterne Bewachungs- oder Überwachungsabteilung, so dürfen diese Sonderbestimmungen nur zur Anwendung gelangen, wenn diese Abteilung vorwiegend Bewachungs- oder Überwachungsaufgaben wahrnehmen.

### **Anwendbare Sonderbestimmungen**

#### **Artikel 4**

Das Bewachungs- und Überwachungspersonal kann in vollem Umfang in der Nacht und am Sonntag sowie im ununterbrochenen Betrieb ohne behördliche Bewilligung eingesetzt werden. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zu Nacht-, Sonntagsarbeit und zum ununterbrochenen Betrieb sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

#### **Artikel 6**

Unter der Voraussetzung, dass im Durchschnitt des Kalenderjahres die Fünftageweche gewährt wird (vgl. Kommentar Art. 22 ArGV 1), darf die wöchentliche Höchst Arbeitszeit in einzelnen Wochen um höchstens 4 Stunden verlängert werden. Sie muss jedoch im Durchschnitt von drei Wochen eingehalten werden.

#### **Artikel 8 Absatz 1**

Vom Bewachungs- und Überwachungspersonal kann die Leistung von Überzeitarbeit im Sinne von Artikel 12 Absatz 1 ArG auch an Sonntagen verlangt werden. Solche Überzeitarbeit ist zwingend innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Nicht erfasst von dieser Bestimmung ist Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 2 ArG, die in Notfällen geleistet werden muss. Voraussetzungen, möglicher Zeitpunkt, zulässige Dauer und Ausgleich solcher Überzeitarbeit richten sich nach Artikel 26 ArGV 1. Die gesamte Überzeit pro Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin darf im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 140 Stunden betragen.

#### **Artikel 9**

Die tägliche Ruhezeit der erwachsenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kann bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden. Die Herabsetzung kann mehr als einmal pro Woche erfolgen. Im Durchschnitt von zwei Wochen muss in diesem Falle die tägliche Ruhezeit 12 Stunden betragen. Ausserdem darf beim darauf folgenden Arbeitseinsatz keine Überzeit nach Artikel 25 ArGV 1 geleistet werden (Art. 19 ArGV 1).

**Artikel 10 Absatz 4**

In Abweichung von den regulären Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der Verordnung 1 darf für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Bewachungs- und Überwachungsaufgaben erfüllen, die Dauer der Nachtarbeit in einzelnen Nächten auf 11 Stunden in einem Zeitraum von 13 Stunden ausgedehnt werden. Diese Mehrbelastung wird dadurch kompensiert, dass im Durchschnitt einer Kalenderwoche die Dauer der Nachtarbeit 9 Stunden pro Nacht nicht überschreiten darf.

**Artikel 10 Absatz 5**

Unter der Voraussetzung, dass im Durchschnitt des Kalenderjahres die Fünftagewoche gewährt wird (vgl. Kommentar Art. 22 ArGV 1), dürfen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit leisten, in 6 von 7 aufeinander folgenden Nächten beschäftigt werden (vgl. Kommentar Art. 29 und 30 ArGV 1).

**Artikel 12 Absatz 2**

Dem Bewachungs- und Überwachungspersonal sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. Die in die gesetzlichen Mindestferien fallenden freien Sonntage dürfen nicht an die frei zu gewährenden Sonntage angerechnet werden. In denjenigen Wochen, in denen an einem Sonntag gearbeitet wird, ist eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit (also insgesamt 47 Stunden) zu gewähren.

**Artikel 13**

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt (Art. 20 Abs. 2 ArG). Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden.

Artikel 46

## Betriebe des Autogewerbes

Auf Betriebe des Autogewerbes und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag anwendbar, soweit sie mit der Versorgung von Fahrzeugen mit Betriebsstoffen sowie für die Aufrechterhaltung eines Pannen-, Abschlepp- und damit verbundenen Reparaturdienstes beschäftigt sind.

### Geltungsbereich

Zu den Betrieben des Autogewerbes im Sinne dieser Sonderbestimmungen gehören Verkaufsstellen für Betriebsstoffe sowie Abschlepp- und Pannendienste und Autoreparaturwerkstätten, soweit diese Arbeiten in Zusammenhang mit Pannenbehebungen ausführen. Anwendbar sind die Sonderbestimmungen nur auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die direkt mit solchen Tätigkeiten beschäftigt sind.

Bei den Verkaufsstellen für Betriebsstoffe sind die Sonderbestimmungen auch anwendbar auf den Verkauf von kleinerem Zubehör für den laufenden Unterhalt und die Pflege der Autos, auf den Verkauf von kleineren Ausrüstungsgegenständen für den Gebrauch im Auto sowie auf den Verkauf von saisonalen Zubehörartikeln. Andere Verkaufsstellen oder solche mit erweitertem Sortiment fallen nicht unter diese Sonderbestim-

mungen. Sie fallen allenfalls unter die Bestimmungen für Betriebe in Fremdenverkehrsgebieten (Art. 25 ArGV 2) oder für Kioske, Betriebe für Reisende und Tankstellenshops (Art. 26 ArGV 2).

### Anwendbare Sonderbestimmungen

#### Artikel 4

Betriebe des Autogewerbes können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen, soweit diese für den Verkauf von Betriebsstoffen und für Arbeiten im Zusammenhang mit der Behebung von Pannen notwendig sind. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

Artikel 47

## Bodenpersonal der Luftfahrt

<sup>1</sup> Auf das Bodenpersonal der Luftfahrt sind Artikel 4 für die ganze Nacht, den ganzen Sonntag und für den ununterbrochenen Betrieb sowie die Artikel 5, 10 Absatz 3, 12 Absatz 1<sup>bis</sup> und 13 anwendbar.

<sup>2</sup> Die Artikel 5 und 10 Absatz 3 sind nur anwendbar für Tätigkeiten zur Vermeidung oder Behebung von Betriebsstörungen im Flugbetrieb.

<sup>3</sup> Bodenpersonal der Luftfahrt sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Dienstleistungen erbringen, die der Aufrechterhaltung des ordentlichen Flugbetriebes dienen.

### Geltungsbereich (Absatz 3)

Zum Bodenpersonal der Luftfahrt gehören die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Dienstleistungen für die Aufrechterhaltung des ordentlichen Flugbetriebs direkt oder indirekt erbringen. Keinesfalls ist damit das gesamte Personal einer Fluggesellschaft, eines Flughafens oder eines anderen in diesen Bereichen operierenden Betriebs gemeint.

Zum Bodenpersonal gehören z.B. alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die unmittelbar mit der Abfertigung und Betreuung der Flugzeuge, der Besatzungen, der Passagiere, des Gepäcks und der Fracht zu tun haben. Ausserdem gehören dazu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Flugverkehr regeln, überwachen oder für diesen zwingend nötige Informationen bereitstellen. Auch zum Geltungsbereich gehört das Personal für den täglichen oder kurzfristig nötigen Unterhalt (Wartung, Kleinreparaturen) und für die Reinigung von Fluggeräten, von Einrichtungen, die für den Flugverkehr notwendig sind (z.B. Pisten), und von anderen Infrastruktureinrichtungen.

Nicht zum Bodenpersonal der Luftfahrt gehören die übrigen in diesen Bereichen tätigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (z.B. das administrative Personal). Ein Teil des Personals von Cateringbetrieben fällt dann in den Geltungsbereich dieser Sonderbestimmungen, wenn die Betrie-

be leicht verderbliche Waren für die unmittelbare Anlieferung an die Flugzeuge produzieren. Falls aber auch haltbare Verpflegungsbestandteile hergestellt oder neben Flugzeugen auch andere Verbrauchsbetriebe wie externe Verpflegungsstätten (z.B. Betriebskantinen) beliefert werden, so gehört das damit beschäftigte Personal nicht in den Geltungsbereich des vorliegenden Artikels. Ähnlich ist die Situation bei Transport-, Lager- und Frachtfirmen. Zum Bodenpersonal der Luftfahrt können nur diejenigen gezählt werden, die unmittelbar mit der Anlieferung der Luftfracht zum Flugzeug und der Entgegennahme der Fracht aus dem Flugzeug beschäftigt werden oder kurzfristig für die Abfertigung der Fracht oder für die Verzollung benötigte Papiere und Unterlagen bereitstellen müssen.

Im Zweifelsfall sind Betriebe, die mit Flugverkehr zu tun haben, genauer zu analysieren und Betriebsteile, die zum Bodenpersonal der Luftfahrt gezählt werden können, klar zu bezeichnen.

### Anwendbare Sonderbestimmungen allgemein (Absatz 1)

#### Artikel 4

Für das Bodenpersonal der Luftfahrt können Nacht- und Sonntagsarbeit sowie der ununterbrochene Betrieb in vollem Umfang ohne behördliche

Bewilligung angeordnet werden. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit und zum ununterbrochenen Betrieb sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

### **Artikel 12 Absatz 1<sup>bis</sup>**

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sind 18 freie Sonntage im Kalenderjahr zu gewähren, die unregelmässig auf das Kalenderjahr verteilt werden können. Die Reduktion auf 18 freie Sonntage ist aber nur dann möglich, wenn den betreffenden Arbeitnehmenden mindestens zwölfmal pro Jahr eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 59 aufeinanderfolgenden Stunden gewährt wird. Diese 59 Stunden müssen die tägliche Ruhezeit gemäss Artikel 15a Absatz 1 ArG sowie den ganzen Samstag und ganzen Sonntag umfassen (11 Stunden + 2 x 24 Stunden). Als Sonntag gilt die Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr (vgl. Art. 18 Abs. 1 ArG). Dieser Zeitraum von 24 Stunden kann um höchstens eine Stunde vorgezogen oder verschoben werden, wenn die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden oder die Arbeitnehmervertretung im Betrieb dem zustimmt (vgl. Art. 18 Abs. 2 ArG).

### **Artikel 13**

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt. Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden (Art. 20 Abs. 2 ArG).

## **Vermeidung oder Behebung von Betriebsstörungen im Flugbetrieb (Absatz 2)**

### **Artikel 5**

Um Betriebsstörungen zu vermeiden, darf das Bodenpersonal der Luftfahrt bei Tages- und Abendarbeit in einem Zeitraum von höchstens 17 Stunden beschäftigt werden. Dabei muss allerdings im Durchschnitt der Kalenderwoche, in der dieser Zeitraum verlängert wird, eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden gewährt werden. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen kann die tägliche Ruhezeit bis auf 8 Stunden verkürzt werden.

### **Artikel 10 Absatz 3**

Das Bodenpersonal der Luftfahrt kann zur Vermeidung von Betriebsstörungen bei Nachtarbeit mit einem Arbeitsbeginn nach 4 Uhr oder einem Arbeitsende vor 1 Uhr in einem Zeitraum von 17 Stunden beschäftigt werden. Die effektive tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten (Art. 17 a ArG). Beginnt die tägliche Arbeitszeit vor 5 Uhr oder endet sie nach 24 Uhr, so ist im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen muss die tägliche Ruhezeit mindestens 8 Stunden betragen.



## Artikel 48

# Bau- und Unterhaltsbetriebe für Anlagen des öffentlichen Verkehrs

<sup>1</sup> Auf Bau- und Unterhaltsbetriebe, die im Auftrag eines Betriebs tätig sind, der dem Arbeitszeitgesetz vom 8. Oktober 1971 untersteht, und auf die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die an oder in der unmittelbaren Nähe von Gleisen, für die Energieversorgung sowie an Anlagen der Steuerung und Sicherung des Verkehrs tätig sind, sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie Artikel 12 Absatz 1 anwendbar, soweit Nacht- und Sonntagsarbeit für die Aufrechterhaltung des öffentlichen Verkehrs erforderlich ist.

<sup>2</sup> Die Arbeiten nach Absatz 1 müssen eine teilweise oder vollständige Stilllegung der Transportanlage erfordern und in direktem Zusammenhang mit dieser stehen.

## Geltungsbereich

Die Sonderbestimmungen gelten für Bau- und Unterhaltsbetriebe, welche selber nicht Teil eines konzessionierten, dem Arbeitszeitgesetz (AZG, SR 822.21) unterstellten Transportbetriebs sind (Art. 2 Abs. 1 Bst. b ArG).

Die Bau- und Unterhaltsbetriebe führen im Auftrag eines dem AZG unterstellten Unternehmens Betriebs-, Unterhalts-, Ausbau-, Austausch- und Erneuerungsarbeiten von bestehenden Anlagen durch. Gemäss Art. 1 AZG sind dem AZG unter anderem die Eisenbahn- (Zug, Tram, U-Bahn) sowie Trolleybus- und Seilbahnunternehmen (Standseilbahn, Drahtseilbahn) unterstellt.

## Tätigkeiten (Absatz 1 und 2)

Die Betriebs-, Unterhalts-, Ausbau-, Austausch- und Erneuerungsarbeiten erfolgen an oder in der unmittelbaren Nähe von Gleisen, für die Energieversorgung oder an Anlagen der Steuerung und Sicherung des Verkehrs. Zudem müssen die Tätigkeiten eine teilweise oder vollständige Stilllegung der bestehenden Transportanlage beinhalten und in direktem Zusammenhang mit dieser Transportanlage stehen. Sie sind erlaubt, sofern

keine planerischen oder organisatorischen Massnahmen ihre Durchführung tagsüber oder abends an Werktagen erlauben. Das Ziel dieser Tätigkeiten sind Interventionen:

1. auf Gleisen (Eisenbahnen, Standseilbahnen, Sanierung einer Brücke- oder eines Tunnels, usw.)
2. in unmittelbarer Nähe von Gleisen (Lärmschutzwände, Bahnübergänge, Bahnsteigen usw.)
3. bei Fahrleitungen und Zugseilen, Energieversorgungsanlagen
4. bei Steuerung und Sicherung des Verkehrs (Weichen, Bremsen, Standseilbahnkabinen, elektromechanische Systeme, usw.), oder
5. um die Verkehrssicherheit zu gewährleisten (Zurückschneiden oder Fällen von Bäumen, Büschen in Gleisnähe, Geländeanpassungen, usw.)

Arbeiten an neuen Anlagen (d.h. neue Transportanlagen oder neue, noch nicht in Betrieb genommene Anlagen) und an Gebäuden (z.B. Bahnhöfe, Bushaltestellen, Depots usw.) fallen nicht unter die Sonderbestimmungen und unterliegen der Bewilligungspflicht.

Die Bau- und Unterhaltsbetriebe müssen auf Verlangen der zuständigen Behörden eine schriftliche und dokumentierte Begründung des Auftraggebers für die Notwendigkeit der Nacht- oder Sonntagsarbeit vorlegen.

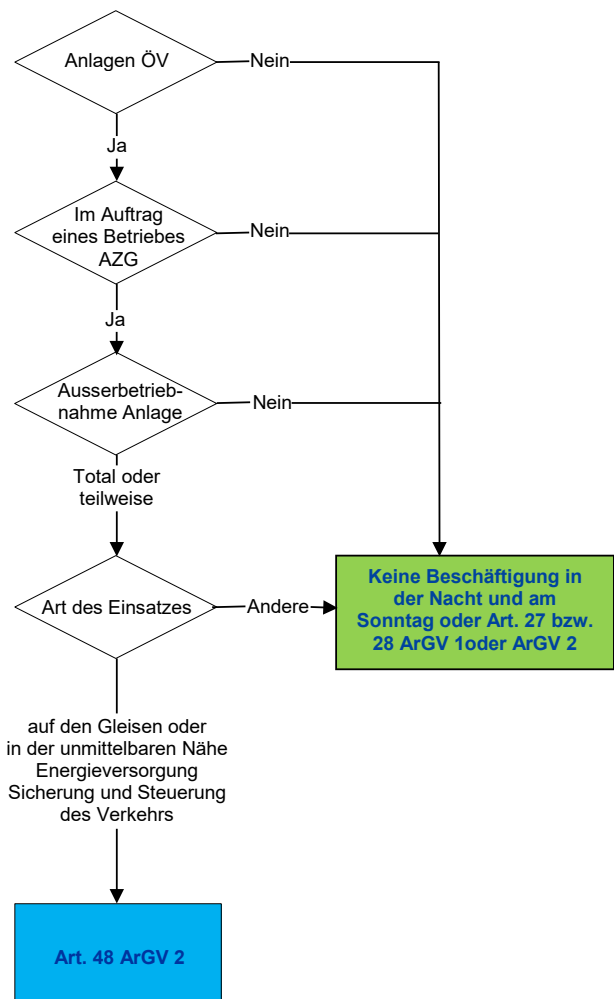
## Anwendbare Sonderbestimmungen

### Artikel 4 Absatz 1 und 2

Bau- und Unterhaltsbetriebe für Anlagen des öffentlichen Verkehrs können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen, sofern diese zur Aufrechterhaltung des öffentlichen Verkehrs erforderlich ist. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind einzuhalten (vgl. Wegleitung zu Art. 4 ArGV 2).

### Artikel 12 Absatz 1

Nach Absatz 1 sind den Arbeitnehmenden mindestens 26 freie Sonntage im Kalenderjahr zu gewähren. Diese können unregelmässig auf das Kalenderjahr verteilt werden, im Kalenderquartal ist jedoch mindestens ein freier Sonntag einzuräumen.



## Artikel 48a

# Bau- und Unterhaltsbetriebe auf Nationalstrassen

<sup>1</sup> Auf Bau- und Unterhaltsbetriebe und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in diesen Betrieben beschäftigt sind mit Betriebs-, Unterhalts-, Ausbau- und Erneuerungsarbeiten in direktem Zusammenhang mit Arbeiten an Tunnels, Galerien und Brücken von Nationalstrassen nach den Artikeln 2–4 des Bundesgesetzes vom 8. März 1960<sup>1</sup> über die Nationalstrassen, ist Artikel 4 Absatz 1 für die ganze Nacht anwendbar, soweit Nachtarbeit aus sicherheitstechnischen Gründen notwendig ist, insbesondere, wenn eine Fahrspur gesperrt werden muss.

<sup>2</sup> Der Betrieb muss Baustellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Absatz 1 in der Nacht eingesetzt werden, mindestens 14 Tage vor Arbeitsbeginn im Schweizerischen Handelsamtsblatt publizieren. In der Publikation müssen der Name des Betriebs, der Einsatzort, die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Dauer der geplanten Nachtarbeit ersichtlich sein.

## Geltungsbereich Absatz 1

Die Bestimmung definiert als Anwendungsbereich Bau- und Unterhaltsbetriebe, deren Mitarbeitende Betriebs-, Unterhalts-, Ausbau- und Erneuerungsarbeiten in direktem Zusammenhang mit Arbeiten an Tunnels, Galerien und Brücken von Nationalstrassen vornehmen. Die Anwendung des Artikels wird somit von der Art der Arbeit, der Strassenkategorie und von der Art der betroffenen Bauelemente respektive vom entsprechenden Sicherheitsaspekt abhängig gemacht.

## Betriebs-, Unterhalts-, Ausbau- und Erneuerungsarbeiten

Dabei handelt es sich um Arbeiten, die der Instandhaltung bestehender und aktiv betriebener Nationalstrassen dienen. Zu diesen Arbeiten zählen beispielsweise das Asphaltieren der Fahrbahn, das Auftragen von horizontalen und vertikalen Sicherheitsmarkierungen und Signalisationen, Arbeiten an Leitplanken, an der Elektromechanik wie auch die Reinigung der Fahrbahn und der Regenwasserkanäle sowie die Tätigkeit der Baulei-

tung vor Ort. Dazu gehört auch die Revision von Lüftungen und Beleuchtungen in den Tunnels. Nicht anwendbar ist die Bestimmung für den Bau neuer Nationalstrassen.

## Nationalstrassen

Darunter sind Nationalstrassen erster, zweiter und dritter Klasse gemäss den [Artikeln 2, 3 und 4 des Bundesgesetzes über die Nationalstrassen \(NSG, SR 725.11\)](#) [↗](#) zu verstehen. Nationalstrassen erster und zweiter Klasse sind ausschliesslich für die Benützung mit Motorfahrzeugen bestimmt und nur an besonderen Anschlussstellen zugänglich. Sie weisen für beide Richtungen getrennte Fahrbahnen auf. Nationalstrassen erster Klasse werden nicht, jene zweiter Klasse in der Regel nicht höhengleich gekreuzt. Nationalstrassen dritter Klasse stehen im Gegensatz zu den beiden bereits genannten Klassen auch anderen Strassenbenützern offen.

Unter den Geltungsbereich des Artikels fallen sämtliche Bestandteile der Nationalstrassen gemäss [Artikel 2 der Nationalstrassenverordnung \(NSV, SR 725.111\)](#) [↗](#).

<sup>1</sup> SR 725.11

## Arbeiten in direktem Zusammenhang mit Arbeiten an Tunnels, Galerien und Brücken

Vom Geltungsbereich erfasst werden Arbeiten in direktem Zusammenhang mit Arbeiten an Tunnels, Galerien und Brücken sowie weitere Arbeiten, wenn diese ebenfalls in direktem Zusammenhang mit den Bauelementen stehen und die Verhältnismässigkeit gewährt bleibt. Umfasst eine Baustelle zwei der in Absatz 1 erwähnten Bauelemente (Tunnels, Galerien oder Brücken), so findet die Bestimmung auch auf den dazwischenliegenden Strassenabschnitt Anwendung, soweit dies verhältnismässig ist.

## Notwendigkeit aus sicherheitstechnischen Gründen


Artikel 48a ArGV 2 ist nur dann anwendbar, wenn die Arbeiten aus sicherheitstechnischen Gründen in der Nacht ausgeführt werden müssen. Dies ist der Fall, wenn eine Fahrspur gesperrt werden muss. Das Kriterium der Notwendigkeit aus sicherheitstechnischen Gründen bezieht sich auf den Schutz des Lebens und der Gesundheit der auf der Baustelle beschäftigten Mitarbeitenden. Das hohe Verkehrsaufkommen auf Nationalstrassen tagsüber und die daraus resultierende Unfallgefahr wie auch die Belastung der Luft bergen ein hohes Unfall- und Gesundheitsrisiko für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, das durch die Nachtarbeit reduziert werden kann.

## Anwendbarkeit der Norm

Bei einer allfälligen Betriebskontrolle kann die kantonale Vollzugsbehörde die Auftragserteilung des ASTRA beiziehen und beispielsweise überprüfen, ob darin die Anordnung von Nachtarbeit für die zur Frage stehenden Arbeitsschritte vorgeschrieben wurde. Weiter spielt es eine Rolle, ob die Notwendigkeit der Nachtarbeit für das in Frage stehende Bauprojekt bereits in der jährlichen Gesamtschau der geplanten Unterhaltsarbeiten mit den involvierten Ämtern und Sozialpartnern bejaht wurde oder allenfalls sogar von der paritätischen Kommission bewilligt wurde.


## Publikation im SHAB (Absatz 2)

Bau- und Unterhaltsbetriebe auf Nationalstrassen haben den Einsatz von Mitarbeitenden in der Nacht im Rahmen dieser Bestimmung mindestens 14 Tage vor Arbeitsbeginn im Schweizerischen Handelsamtsblatt (SHAB) zu publizieren.

Mit der Publikation der Baustellen im Schweizerischen Handelsamtsblatt können sich die Verbände trotz Ausnahme von der Bewilligungspflicht informieren. Falls umstritten ist, ob die Voraussetzungen von Artikel 48a ArGV 2 erfüllt sind, kann die kantonale Vollzugsbehörde gestützt auf [Artikel 25 des Verwaltungsverfahrensgesetzes \(VwVG, SR 172.021\)](#)  angerufen werden, um mittels Feststellungsverfügung die Klärung herbeizuführen.

## Anwendbare Sonderbestimmungen

### Artikel 4

Bau- und Unterhaltsbetriebe auf Nationalstrassen können Nachtarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen, soweit Nachtarbeit aus sicherheitstechnischen Gründen notwendig ist und insbesondere dann, wenn eine Fahrspur gesperrt werden muss. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nachtarbeit sind einzuhalten (vgl. Kommentar [Art. 4 ArGV 2](#)) .

Artikel 49

## Betriebe der Energie- und Wasserversorgung

Auf Betriebe, die die Versorgung mit Elektrizität, Gas, Wärme oder Wasser sicherstellen und die in ihnen mit der Produktion und der Sicherstellung der Verteilung beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist Artikel 4 für die ganze Nacht, den ganzen Sonntag und für den ununterbrochenen Betrieb anwendbar.

### Geltungsbereich

Betriebe der Energie- und Wasserversorgung betreiben Produktions- oder Verteilanlagen für Wasser oder für Energie in Form von Elektrizität, Gas oder Wärme. Alle diese Betriebe verteilen Wasser oder Energie über ein Netz von fest installierten Leitungen zu den Verbrauchern und Verbraucherinnen.

Die Sonderbestimmungen gelten ausschliesslich für die Produktion oder Gewinnung von Wasser und Energie sowie für die Sicherstellung der Verteilung, also z.B. für die Überwachung der Energieerzeugung in Kraftwerken, Pump- und Speicheranlagen, der Trinkwasserproduktion in Seewasserwerken oder für die Kontrolle oder Reparatur der Übertragungsanlagen. Der An- und Verkauf von Elektrizität in solchen Betrieben fällt auch unter den Geltungsbereich dieser Bestimmung.

Andere Arbeiten in diesen Betrieben unterstehen der Bewilligungspflicht.

### Anwendbare Sonderbestimmungen

#### Artikel 4

Betriebe der Energie- und Wasserversorgung können Nacht- und Sonntagsarbeit sowie den ununterbrochenen Betrieb in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit und zum ununterbrochenem Betrieb sind einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

### Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 50 Betriebe der Kehricht- und Abwasserentsorgung

ArGV 2

Art. 50

Artikel 50

## Betriebe der Kehricht- und Abwasserentsorgung

Auf Betriebe der Kehricht- und Abwasserentsorgung und die in ihnen mit dem Betrieb und dem Unterhalt der Anlagen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist Artikel 4 für die ganze Nacht, den ganzen Sonntag und für den ununterbrochenen Betrieb anwendbar.

### Geltungsbereich

Kehricht- und Abwasserentsorgungsbetriebe sind z.B. Betriebe von Gemeinden, Regionen oder Zweckverbänden, die Abwasserreinigungsanlagen oder Kehrichtverbrennungs-, Kompostier- oder Deponieanlagen betreiben. Diesen Betrieben gleichgestellt sind auch solche von privaten Firmen oder Firmengruppen mit entsprechenden Tätigkeiten. Es handelt sich mehrheitlich um Anlagen, die rund um die Uhr ohne Unterbrechung in Betrieb bleiben und eine ständige oder regelmässige Bedienung oder Überwachung erfordern. Die Sonderbestimmungen gelten ausschliesslich für den Betrieb und den Unterhalt dieser Anlagen. Werden Instandhaltungsarbeiten durch Drittunternehmen ausgeführt, ist Art. 51a ArGV 2 massgebend. Andere Arbeiten unterstehen der Bewilligungspflicht.

### Anwendbare Sonderbestimmungen

#### Artikel 4

Kehricht- und Abwasserentsorgungsbetriebe können Nacht- und Sonntagsarbeit sowie den ununterbrochenen Betrieb in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit und zum ununterbrochenen Betrieb sind einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

## Artikel 51

# Reinigungsbetriebe

Auf Reinigungsbetriebe und das von ihnen beschäftigte Reinigungspersonal sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie Artikel 12 Absatz 1 anwendbar, sofern der Einsatz:

- a. in der Nacht oder am Sonntag für den Betriebsablauf des Einsatzbetriebes notwendig ist; und
- b. in einem Betrieb stattfindet:
  1. der dieser Verordnung unterstellt ist,
  2. der im Besitz einer Bewilligung für ein Arbeitszeitsystem ist, bei dem während 24 Stunden an sieben Tagen der Woche gearbeitet wird, oder
  3. für den aufgrund eines Gesetzes Nacht- oder Sonntagsarbeit vorgesehen ist.

## Geltungsbereich

### Reinigungsarbeiten

Reinigungsbetriebe sind Betriebe, die jegliche Art von Reinigungsarbeiten durchführen. Dazu gehören alle Arbeiten dieser Art in Gebäuden, auf Strassen und Plätzen, in öffentlichen oder privaten Anlagen usw. Neben klassischen Reinigungsarbeiten, wie dem Wischen von Böden oder Reinigung von Mobiliar, fallen auch Tätigkeiten, wie beispielsweise das Entfernen von Laub oder Abfall auf Vorplätzen, Fuss- und Fahrwegen in den Geltungsbereich dieses Artikels.

Reinigungsarbeit im Sinne dieser Bestimmung sind Arbeiten, welche die Sauberkeit zum Ziel haben. Nicht erfasst werden hingegen Instandhaltungsarbeiten (siehe Art. 51a ArGV 2).

### Einsatzbetriebe (Buchstaben a und b)

Die Arbeitnehmenden werden in einem Betrieb eingesetzt, in welchem gemäss den Buchstaben a und b regelmässig Nacht- und Sonntagsarbeit geleistet wird.

Nacht- und am Sonntagsarbeit muss für den Betriebsablauf des Einsatzbetriebes, in dem die Reinigung durchgeführt wird, notwendig sein. Die Arbeiten sind zulässig, sofern sie am Tag oder abends während den Werktagen weder mit planerischen

Mitteln noch mit organisatorischen Massnahmen bewältigt werden können. Könnten die betreffenden Reinigungsarbeiten ebenso gut in Tagesarbeit an Werktagen erledigt werden, so ist Art. 51 ArGV 2 nicht anwendbar. Die Reinigungsbetriebe müssen auf Verlangen der zuständigen Behörden eine schriftliche und dokumentierte Begründung des Auftraggebers für die Notwendigkeit der Nacht- und Sonntagsarbeit vorlegen.

### Ziffer 1

In Betrieben, die gemäss Art. 15 - 52 ArGV 2 dieser Verordnung unterstellt sind, kann grundsätzlich gemäss Art. 4 ArGV 2 bewilligungsfrei Nacht- oder Sonntagsarbeit geleistet werden. Reinigungsbetriebe dürfen darin auch bewilligungsfrei in der Nacht oder am Sonntag Reinigungsarbeiten durchführen, sofern und insoweit diese für den Betriebsablauf notwendig sind.

### Ziffer 2

Ist ein Betrieb nach Art. 4 ArGV 2 nicht zu Nacht- und Sonntagsarbeit berechtigt, besitzt er jedoch eine entsprechende behördliche Bewilligung (gemäss Art. 17 und 19 oder Art. 24 des Gesetzes), dürfen Reinigungsbetriebe in diesen bewilligungsfreit in der Nacht oder am Sonntag Reinigungsarbeiten durchführen, sofern dies für den Be-

etriebsablauf des Einsatzbetriebes notwendig ist. Dabei kann es sich bei den Einsatzbetrieben um eine Bewilligung für ununterbrochenen Betrieb oder eine Bewilligung für Nacht-, Sonntags- sowie Feiertagsarbeit (Arbeitszeitsystem bei dem während 24 Stunden an sieben Tagen der Woche gearbeitet wird) handeln.

### **Ziffer 3**

Es gibt weitere Gesetze, welche die Arbeit in der Nacht und am Sonntag für bestimmte Betriebe vorsehen. So erlaubt beispielsweise das Arbeitszeitgesetz (AZG, SR 822.21) Nacht- und Sonntagsarbeit in konzessionierten Betrieben des öffentlichen Verkehrs. Diesbezüglich kann zum Beispiel ein Eisenbahnunternehmen darauf angewiesen sein, dass die Eisenbahnwägen in den frühen Morgenstunden gereinigt werden, da diese durchgehend im Einsatz sind.

## **Anwendbare Sonderbestimmungen**

### **Artikel 4**

Das Personal von Reinigungsbetrieben kann in der Nacht und am Sonntag in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung beschäftigt werden. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Wegleitung zu Art. 4 ArGV 2).

### **Artikel 12 Absatz 1**

Den Arbeitnehmenden sind im Kalenderjahr mindestens 26 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Kalenderjahr verteilt werden. Im Kalenderquartal ist jedoch mindestens ein freier Sonntag zu gewähren.



Artikel 51a

## Mit der Instandhaltung beschäftigtes Personal

- <sup>1</sup> Auf mit Instandhaltungsarbeiten beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag anwendbar, sofern es sich um Arbeitseinsätze handelt, die in der Nacht und am Sonntag notwendig sind für die Aufrechterhaltung von Betrieben:
- die dieser Verordnung unterstellt sind; und
  - deren Dienstleistung aufgrund des öffentlichen Interesses während 24 Stunden an sieben Tagen der Woche gewährleistet sein muss.
- <sup>2</sup> Instandhaltungsarbeiten sind insbesondere Reparaturen, Erneuerungen und Massnahmen zur Vorbeugung von Unterbrüchen wie Inspektionen.

### Geltungsbereich (Absatz 1)

Diese Bestimmung zielt darauf ab, diejenigen Situationen abzudecken, bei denen Instandhaltungsarbeiten zwingend in der Nacht oder an Sonntagen durchgeführt werden müssen, um im öffentlichen Interesse die Aufrechterhaltung der Tätigkeiten von den Betrieben, in denen sie vorgenommen werden, sicherstellen zu können. Dabei geht es beispielsweise um das Reparieren oder Ersetzen eines für den Patiententransport benötigten Aufzugs in einem Spital. Die Betriebe, deren Tätigkeiten im öffentlichen Interesse aufrechterhalten werden müssen, sind:

- Krankenanstalten und Kliniken (Art. 15 ArGV 2)
- Heime und Internate (Art. 16 ArGV 2)
- Radio- und Fernsehbetriebe (Art. 31 ArGV 2)
- Telekommunikationsbetriebe (Art. 32 ArGV 2)
- Telefonzentralen (Art. 33 ArGV 2)
- Betriebe der Energie- und Wasserversorgung (Art. 49 ArGV 2)
- Betriebe der Kehr- und Abwasserentsorgung (Art. 50 ArGV 2)

- Flughäfen (Verordnung des WBF zur Bezeichnung der Bahnhöfe und Flughäfen gemäss Artikel 26a Absatz 2 der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (SR 822.112.1)). Auf Flughäfen wird anerkannt, dass der Betrieb 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche aufrechterhalten werden muss, selbst wenn die meisten Tätigkeiten normalerweise nachts eingestellt werden.

Betriebe, die Instandhaltungsarbeiten durchführen, können Art. 51a ArGV 2 auch anwenden, wenn sie in öffentlich-rechtlichen Einrichtungen (insbesondere öffentlich-rechtlichen Krankenhäusern ohne Rechtspersönlichkeit) tätig sind, auf welche das Gesetz gemäss Art. 7 ArGV 1 nicht anwendbar ist.

Nacht- oder Sonntagsarbeit muss für den Betriebsablauf des Einsatzbetriebs notwendig sein. Die Arbeiten sind zulässig, sofern sie am Tag oder abends während den Werktagen weder mit planerischen Mitteln noch mit organisatorischen Massnahmen bewältigt werden können. Könnten die betreffenden Instandhaltungsarbeiten ebenso gut in Tagesarbeit an Werktagen erledigt werden, so ist Art. 51a ArGV 2 nicht anwendbar.

Die Betriebe, welche Instandhaltungsarbeiten ausführen, müssen auf Verlangen der zuständi-

**Art. 51a**

**ArGV 2**

**Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 51a Mit der Instandhaltung beschäftigtes Personal

gen Behörden eine schriftliche und dokumentierte Begründung des Auftraggebers für die Notwendigkeit der Nacht- oder Sonntagsarbeit vorlegen.

## **Instandhaltungsarbeiten (Absatz 2)**

Der Begriff der Instandhaltungsarbeiten im Sinne dieser Bestimmung ist weit gefasst: Er beinhaltet Wartungs- sowie Unterhaltsarbeiten, inklusive Reparaturen, Erneuerungen und Massnahmen zur Vorbeugung von Unterbrüchen wie Inspektionen. Die Arbeiten müssen die Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung eines spezifischen Zustandes von Anlagen sowie die Verhinderung von technischen Störungen und Brandschutz zum Ziel haben. Als Beispiel kann der Unterhalt von Lüftungsanlagen in einem Operationssaal eines Spitals genannt werden.

## **Anwendbare Sonderbestimmungen (Absatz 1)**

### **Artikel 4**

Mit Instandhaltungsarbeiten beschäftigtes Personal kann in der Nacht und am Sonntag in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung beschäftigt werden. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Wegleitung zu Art. 4 ArGV 2).

## Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 51b Betriebe, die im Winterdienst tätig sind

ArGV 2

Art. 51b

Artikel 51b

# Betriebe, die im Winterdienst tätig sind

Auf Betriebe, die im Winterdienst tätig sind, und auf die von ihnen mit der Salzstreuung und der Schneeräumung beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag anwendbar.

## Geltungsbereich

Bei dieser Bestimmung geht es darum, diejenigen Situationen abzudecken, bei denen die Arbeiten aus Gründen des öffentlichen Interesses zwingend in der Nacht oder an Sonntagen durchgeführt werden müssen. Eis und starker Schneefall sind Einschränkungen für die Allgemeinheit. Salzstreuung und Schneeräumungsarbeiten müssen jederzeit durchgeführt werden können, ebenfalls nachts und sonntags. Es ist nicht entscheidend, um was für eine Art von Betrieb es sich handelt, so lange dieser Winterdiensttätigkeiten ausführt.

Diese Bestimmung ist nicht anwendbar auf Betriebe, die unter den Geltungsbereich der Chauffeurverordnung (ARV 1, SR 822.221) fallen, sowie auf das Personal der öffentlichen Verwaltung.

## Anwendbare Sonderbestimmungen

### Artikel 4

Für Salzstreuung und Schneeräumungsarbeiten kann Personal in der Nacht und am Sonntag in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung beschäftigt werden. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Wegleitung zu Art. 4 ArGV 2).

Artikel 52

## Betriebe für die Verarbeitung landwirtschaftlicher Produkte

<sup>1</sup> Auf die Betriebe für die Verarbeitung landwirtschaftlicher Produkte und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie die Artikel 5, 8 Absatz 1, 9, 10 Absatz 1, 11, 12 Absatz 2<sup>bis</sup>, 13 und 14 Absatz 2 anwendbar, sofern eine unverzügliche Verarbeitung zur Vermeidung einer erheblichen Qualitätseinbusse der Produkte notwendig ist.

<sup>2</sup> Betriebe für die Verarbeitung landwirtschaftlicher Produkte sind Betriebe, die pflanzliche Erzeugnisse wie Früchte, Gemüse, Kartoffeln, Obst, Speisepilze oder Schnittblumen aufbereiten, lagern, verarbeiten, kommissionieren oder verteilen.

### Geltungsbereich (Absatz 2)

Betriebe für die Verarbeitung landwirtschaftlicher Produkte behandeln verderbliche pflanzliche Erzeugnisse. Unerheblich ist dabei, ob diese Erzeugnisse direkt aus der einheimischen Landwirtschaft stammen oder ob sie aus dem Ausland zugeliefert werden. Die Sonderbestimmungen sind nur dann anwendbar, wenn die Behandlung dieser Produkte zur Vermeidung eines Verderbs oder einer erheblichen Qualitätseinbusse zwingend erforderlich ist. Das kann bedeuten, ein Produkt geeignet zu lagern oder zu konservieren, wie dies beispielsweise bei der Herstellung von Konserven oder Tiefkühlprodukten der Fall ist. Auch die sofortige Weiterverarbeitung und Weiterleitung an die Kundschaft gehört dazu.

### Anwendbare Sonderbestimmungen (Absatz 1)

#### Allgemeine Bemerkungen

Diese Sonderbestimmungen sind nur in denjenigen Fällen anwendbar, in denen eine unverzügliche Verarbeitung notwendig ist, um erhebliche Qualitätseinbussen der Produkte zu vermeiden. Für die Verarbeitung von Produkten, die ohne

Qualitätseinbusse über eine kürzere oder längere Zeit gelagert werden können, sind diese Sonderbestimmungen nicht anwendbar.

#### Artikel 4

Betriebe, die landwirtschaftliche Produkte verarbeiten, können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten (vgl. Kommentar Art. 4 ArGV 2).

#### Artikel 5

Betriebe, die landwirtschaftliche Produkte verarbeiten, können die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei Tages- und Abendarbeit in einem Zeitraum von höchstens 17 Stunden beschäftigen. Dabei muss allerdings im Durchschnitt der Kalenderwoche, in der dieser Zeitraum verlängert wird, eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden gewährt werden. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen kann die tägliche Ruhezeit bis auf 8 Stunden verkürzt werden.

#### Artikel 8 Absatz 1

Betriebe, die landwirtschaftliche Produkte verarbeiten, können das Leisten von Überzeit im Sinne von Artikel 12 Absatz 1 ArG auch an Sonntagen

verlangen. Solche Überzeitarbeit ist zwingend in-  
nert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dau-  
er auszugleichen. Nicht erfasst von dieser Bestim-  
mung ist Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 2  
ArG, die in Notfällen geleistet werden muss. Vo-  
raussetzungen, möglicher Zeitpunkt, zulässige  
Dauer und Ausgleich solcher Überzeitarbeit rich-  
ten sich nach Artikel 26 ArGV 1.

### **Artikel 9**

Die tägliche Ruhezeit der erwachsenen Arbeitneh-  
mer und Arbeitnehmerinnen darf bis auf 9 Stun-  
den herabgesetzt werden. Die Herabsetzung kann  
mehr als einmal pro Woche erfolgen. Im Durch-  
schnitt von zwei Wochen muss in diesem Fall die  
tägliche Ruhezeit 12 Stunden betragen. Ausser-  
dem darf beim darauf folgenden Arbeitseinsatz  
keine Überzeit nach Artikel 25 ArGV 1 geleistet  
werden (Art. 19 ArGV 1).

### **Artikel 10 Absatz 1**

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen in  
der Nacht in 12-Stunden-Schichten beschäftigt  
werden. Dabei darf die tägliche Arbeitszeit nach  
Abzug der Pausen 9 Stunden nicht überschreiten.  
Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die  
in solchen Schichten zum Einsatz gelangen, ist  
eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und ein-  
mal in der Woche eine zusammenhängende Ru-  
hezeit von 48 Stunden zu gewähren.

### **Artikel 11**

Die Lage des Sonntagszeitraumes (Art. 18 Abs. 1  
ArG) kann bis um drei Stunden vor- oder nachver-  
schoben werden. Diese Verschiebung darf nur für  
den ganzen Betrieb oder einen klar abgrenzba-  
ren Betriebsteil, nicht aber nur für einzelne Arbeit-

nehmer oder Arbeitnehmerinnen vorgenommen  
werden. Zu beachten ist zudem, dass für diese  
Verschiebung die Zustimmung der Arbeitnehmer-  
vertretung des Betriebes oder der Mehrheit der  
betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin-  
nen notwendig ist (Art. 18 Abs. 2 ArG).

### **Artikel 12 Absatz 2<sup>bis</sup>**

Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der  
Betriebe für die Verarbeitung landwirtschaftlicher  
Produkte sind im Kalenderjahr mindestens 12 freie  
Sonntage zu gewähren. In den Wochen ohne frei-  
en Sonntag ist eine wöchentliche Ruhezeit von 47  
aufeinanderfolgenden Stunden oder von zweimal  
35 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

### **Artikel 13**

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss  
nicht in der Woche gewährt werden, die der Fei-  
ertagsarbeit vorangeht oder folgt (Art. 20 Abs. 2  
ArG). Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusam-  
mengefasst werden.

### **Artikel 14 Absatz 2**

In Betrieben, die erheblichen saisonalen Schwan-  
kungen des Arbeitsanfalls unterworfen sind, muss  
der wöchentliche freie Halbtag den Arbeitneh-  
mern und Arbeitnehmerinnen nicht jede Woche,  
sondern kann während einem Zeitraum von 12  
aufeinanderfolgenden Wochen gewährt werden.



Artikel 28 Absatz 4 ArGV 1 (Anhang)

# Nachweis der technischen oder wirtschaftlichen Unentbehrlichkeit von Nacht- oder Sonntagsarbeit für einzelne Arbeitsverfahren und untrennbar damit verbundene Arbeitsverfahren

Bei den nachstehend genannten Arbeitsverfahren und den untrennbar damit verbundenen Arbeitsverfahren wird vermutet, dass dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- und Sonntagsarbeit im bezeichneten Umfang unentbehrlich ist. Die Unentbehrlichkeit von Nacht- und Sonntagsarbeit wird auch vermutet, wenn die Nacht- und Sonntagsarbeit im ununterbrochenen Betrieb oder im zusammengesetzten ununterbrochenen Betrieb organisiert wird.

## 1. Milchverarbeitung

Nacht- und Sonntagsarbeit für die Annahme und Behandlung von Milch sowie die Herstellung von Milchprodukten und die zugehörigen Reinigungsarbeiten.

## 2. Müllereien

Nachtarbeit für die Bedienung der Müllereianlagen.

## 3. Teigwarenherstellung

Nachtarbeit für automatisierte Produktionsanlagen inkl. Trocknereien.

## 4. Lieferung von Bäckerei-, Konditorei-, und Confiseriewaren

Nacht- und Sonntagsarbeit für die Lieferung von Bäckerei-, Konditorei- und Confiseriewaren.

## 4a. Fleisch- und Fischverarbeitung

Nacht- und Sonntagsarbeit für die Produktion und die Lieferung von Fleisch- und Fischwaren.

## 5. Bierbrauereien

Nacht- und Sonntagsarbeit für Mälzerei und Gärprozess;  
Nachtarbeit für Sudhaus.

## 6. Herstellung von Papier, beschichteten und behandelten Papieren, Karton und Zellulose

Nacht- und Sonntagsarbeit für die ganze Produktion von Basisprodukten.

## 7. Druckereien

Nacht- und Sonntagsarbeit für den Druck von Tages- und Wochenzeitungen, soweit sie einen hohen Aktualitätsbezug aufweisen.

## 8. Kunststoffverarbeitung und Folienherstellung durch Spritzgiessen, Blasen, Extrudieren, inkl. direkt damit verbundene Veredelungsverfahren

Nacht- und Sonntagsarbeit für alle direkten Herstellungsverfahren.

## 9. Chemische, chemisch-physikalische und biologische Arbeitsverfahren

Nacht- und Sonntagsarbeit für:

- Verfahren, die aus technischen Gründen nicht unterbrochen werden können;
- unerlässliche Tätigkeiten im Rahmen langfristiger technischer oder wissenschaftlicher Versuche;
- unerlässliche Arbeiten im Zusammenhang mit Versuchstieren;
- unerlässliche Arbeiten in Gewächshäusern.



## 10. Textilindustrie

Nacht- und Sonntagsarbeit in:

- Spinnereien, Zwirnereien für die Herstellung von Garnen und Zwirnen, inkl. direkt damit verbundene Veredelungsverfahren;
- Webereien, Wirkereien und Strickereien für die Herstellung von Geweben und Gestriicken, inkl. damit verbundene Veredelungsverfahren;
- Stickereien, inkl. damit verbundene Veredelungsverfahren.

## 11. Kalk- und Zementindustrie

Nacht- und Sonntagsarbeit für

- alle Mahl- und Brennprozesse sowie für die Überwachung des Materialzuflusses oder Materialwegflusses;
- die Herstellung von Baustoffen für öffentliche Bauprojekte auf Strassen und Schienen wie Asphalt, Beton, Kies und Zement.

## 12. Keramische Industrie (Ziegeleien, Keramik- und Porzellanfabrikation)

Nacht- und Sonntagsarbeit für Brenn- und Trockenverfahren.

## 13. Metallindustrie

Nachtarbeit für:

- die Bedienung von Elektroschmelzöfen, Vorwärmeöfen sowie der damit unmittelbar im Zusammenhang stehenden Anlagen;
- die Bedienung von Kalt- und Warmwalzwerken sowie der damit unmittelbar im Zusammenhang stehenden Anlagen;
- das Schweißen von Werkstücken, an denen die Arbeit aus technischen Gründen nicht unterbrochen werden kann;
- die Bedienung von Druckguss- und Strangpressanlagen;
- die Oberflächenveredelungsverfahren Zinkerei und Galvanisierung.

Nacht- und Sonntagsarbeit für die Bedienung von Wärmebehandlungsanlagen.

## 14. Strassenbau, Tunnelbau sowie Tiefenbohrungen

Auftrag von Behörden folgende Arbeiten, die nicht unter Artikel 48a der Verordnung 2 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz fallen, auszuführen:

- Sanierungs- und Ausbauarbeiten auf stark befahrenen Strassen;
- Vortriebs-, Ausbau- und Sicherungsarbeiten an bestehenden und neuen Tunnels, Galerien und Stollen;
- Tiefenbohrungen.

## 15. Uhrenindustrie

Teilweise Sonntagsarbeit für die Überprüfung von mechanischen und automatischen Uhrwerken, die anschliessende Reglage sowie für die Chronometer-Prüfung.

## 16. Elektronikindustrie

Nacht- und Sonntagsarbeit für die Produktion integrierter Schaltkreise in allen Bereichen der Mikroelektronik.

## 17. Glasindustrie

Nacht- und Sonntagsarbeit zur Verarbeitung von Rohmaterial zu Glas.

## 18. Finanzabshlüsse

Höchstens zwölf Einsätze in der Nacht oder am Sonntag pro Jahr für international koordinierte Monats-, Quartals- und Jahresabschlüsse.



# Verordnung des WBF 822.111.52 über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Mutterschutzverordnung)

vom 20. März 2001 (Stand am 1. Juli 2015)

Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)<sup>1</sup>, gestützt auf Artikel 62 Absatz 4 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000<sup>2</sup> zum Arbeitsgesetz (ArGV 1),  
verordnet:

## 1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

### 1. Abschnitt: Gegenstand

#### Art. 1

<sup>1</sup> Diese Verordnung regelt die Kriterien für die Beurteilung der gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten (Risikobeurteilung) nach Artikel 62 Absatz 3 ArGV 1 und umschreibt Stoffe, Mikroorganismen und Arbeiten mit einem hohen Gefahrenpotenzial für Mutter und Kind (Ausschlussgründe) nach Artikel 62 Absatz 4 ArGV 1.

<sup>2</sup> Sie bezeichnet:

- a. die fachlich kompetenten Personen nach Artikel 63 Absatz 1 ArGV 1, die für die Beurteilung der Risiken für Mutter und Kind oder der Ausschlussgründe (Beschäftigungsverbote) beizuziehen sind;
- b. die Personen, welche die Wirksamkeit der getroffenen Schutzmassnahmen nach Artikel 62 Absatz 1 ArGV 1 überprüfen.

### 2. Abschnitt: Überprüfung von Schutzmassnahmen

#### Art. 2<sup>3</sup> Grundsatz

<sup>1</sup> Die Beurteilung des Gesundheitszustandes der schwangeren Frau oder der stillenden Mutter im Rahmen der Überprüfung der Wirksamkeit von getroffenen Schutzmassnahmen nach Artikel 62 Absatz 2 ArGV 1 ist durch den Arzt oder die Ärztin vorzunehmen, der oder die im Rahmen der Schwangerschaft die Arbeitnehmerin medizinisch betreut.

<sup>2</sup> Der Arzt oder die Ärztin nimmt eine Eignungsuntersuchung an der schwangeren Frau oder der stillenden Mutter vor. Er oder sie berücksichtigt bei der Beurteilung:

- a. die Befragung und Untersuchung der Arbeitnehmerin;
- b. das Ergebnis der vom Betrieb durch eine fachlich kompetente Person nach Artikel 17 veranlassten Risikobeurteilung;
- c. allenfalls weitere Informationen, die er oder sie aufgrund einer Rücksprache mit dem Verfasser oder der Verfasserin der Risikobeurteilung oder dem Arbeitgeber erhalten hat.

<sup>3</sup> Eine schwangere Frau oder eine stillende Mutter darf im von einer Gefahr betroffenen Betrieb oder Betriebsteil nicht beschäftigt werden, wenn der Arzt oder die Ärztin auf der Grundlage der Befragung und der Untersuchung feststellt, dass:

- a. keine oder eine ungenügende Risikobeurteilung vorgenommen wurde;
- b. die nach der Risikobeurteilung erforderlichen Schutzmassnahmen nicht umgesetzt oder nicht eingehalten werden;

<sup>1</sup> Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (SR 170.512.1) auf den 1. Jan. 2013 angepasst. Die Anpassung wurde im ganzen Text vorgenommen.  
<sup>2</sup> SR 822.111

<sup>3</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des WBF vom 17. Sept. 2008, in Kraft seit 1. Okt. 2008 (AS 2008 4487).





- c. die nach der Risikobeurteilung getroffenen Schutzmassnahmen nicht genügend wirksam sind; oder
- d. Hinweise auf eine Gefährdung bestehen.

### Art. 3 Ärztliches Zeugnis

<sup>1</sup> Der untersuchende Arzt oder die untersuchende Ärztin hält in einem Zeugnis fest, ob eine Beschäftigung am betreffenden Arbeitsplatz vorbehalten, nur unter bestimmten Voraussetzungen oder nicht mehr möglich ist.

<sup>2</sup> Der untersuchende Arzt oder die untersuchende Ärztin teilt der betroffenen Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber das Ergebnis der Beurteilung nach Absatz 1 mit, damit der Arbeitgeber nötigenfalls die erforderlichen Massnahmen im von der Gefahr betroffenen Betrieb oder Betriebsteil treffen kann.

### Art. 4 Kostentragung

Der Arbeitgeber trägt die Kosten für die Aufwendungen nach Artikel 2 und 3.

## 2. Kapitel: Risikobeurteilung und Ausschlussgründe

### 1. Abschnitt: Beurteilungskriterien der Gefährdung

#### Art. 5<sup>4</sup> Vermutung der Gefährdung

Sind die Voraussetzungen nach den Artikeln 7–13 erfüllt, wird eine Gefährdung von Mutter und Kind vermutet.

#### Art. 6 Gewichtung der Kriterien

Bei der Gewichtung der Kriterien sind auch die konkreten Umstände im Betrieb zu berücksichtigen wie namentlich das Zusammenwirken verschiedener Belastungen, die Expositionsdauer, die Häufigkeit der Belastung oder der Gefährdung und weitere Faktoren, die einen positiven oder negativen Einfluss auf das abzuschätzende Gefahrenpotential haben können.

### Art. 7 Bewegen schwerer Lasten

<sup>1</sup> Als gefährlich oder beschwerlich für Schwangere gelten bis zum Ende des sechsten Schwangerschaftsmonats das regelmässige Versetzen von Lasten von mehr als 5 kg oder das gelegentliche Versetzen von Lasten von mehr als 10 kg sowie bei der Bedienung mechanischer Hilfsmittel wie Hebeln und Kurbeln ein maximaler Kraftaufwand in beliebiger Richtung, der dem Heben oder dem Tragen einer Last von mehr als 5 beziehungsweise 10 kg entspricht<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> Ab dem siebten Schwangerschaftsmonat dürfen Schwangere schwere Lasten im Sinn von Absatz 1 nicht mehr bewegen.

### Art. 8 Arbeiten bei Kälte oder Hitze oder bei Nässe

Als gefährlich oder beschwerlich für Schwangere gelten Arbeiten in Innenräumen bei Raumtemperaturen unter  $-5^{\circ}\text{C}$  oder über  $28^{\circ}\text{C}$  sowie die regelmässige Beschäftigung mit Arbeiten, die mit starker Nässe verbunden sind. Bei Temperaturen, die  $15^{\circ}\text{C}$  unterschreiten, sind warme Getränke bereit zu stellen. Arbeiten bei Temperaturen unter  $10^{\circ}\text{C}$  bis  $-5^{\circ}\text{C}$  sind zulässig, sofern der Arbeitgeber eine Bekleidung zur Verfügung stellt, die der thermischen Situation und der Tätigkeit angepasst ist. Bei der Beurteilung der Raumtemperatur sind auch Faktoren wie die Luftfeuchtigkeit, die Luftgeschwindigkeit oder die Dauer der Exposition zu berücksichtigen.

### Art. 9 Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen

Als gefährlich oder beschwerlich gelten während der Schwangerschaft und bis zur 16. Woche nach der Niederkunft Tätigkeiten, die mit häufig auftretenden ungünstigen Bewegungen oder Körperhaltungen verbunden sind, wie z.B. sich erheblich strecken oder beugen, dauernd kauern oder sich gebückt halten sowie Tätigkeiten mit

<sup>4</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des WBF vom 17. Sept. 2008, in Kraft seit 1. Okt. 2008 (AS 2008 4487).

<sup>5</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des WBF vom 17. Sept. 2008, in Kraft seit 1. Okt. 2008 (AS 2008 4487).



fixierten Körperhaltungen ohne Bewegungsmöglichkeit. Ebenso gehören dazu äussere Krafteinwirkungen auf den Körper wie Stösse, Vibrationen und Erschütterungen.

### **Art. 10<sup>6</sup> Mikroorganismen**

<sup>1</sup> Bei einer Exposition gegenüber Mikroorganismen der Gruppen 2–4 nach Anhang 2.1 der Verordnung vom 25. August 1999<sup>7</sup> über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gefährdung durch Mikroorganismen (SAMV) muss im Rahmen einer Risikobeurteilung die Gesundheitsgefährdung für Mutter und Kind im Kontext der Tätigkeiten, des Immunstatus der Arbeitnehmerin und der getroffenen Schutzmassnahmen bewertet werden. Es ist sicherzustellen, dass eine solche Exposition zu keiner Schädigung von Mutter und Kind führt.

<sup>2</sup> Beim Umgang mit Mikroorganismen der Gruppe 2, von denen bekannt ist, dass sie fruchtschädigend wirken können, wie das Rötelnvirus oder Toxoplasma, ist eine Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern nicht zulässig; davon ausgenommen sind Fälle, in denen nachgewiesen ist, dass die Arbeitnehmerin durch Immunisierung ausreichend dagegen geschützt ist. Die Arbeiten mit den übrigen Mikroorganismen der Gruppe 2 sind für schwangere Frauen und stillende Mütter nur zulässig, wenn durch eine Risikobeurteilung der Nachweis erbracht wird, dass sowohl für die Mutter als auch für das Kind eine Gesundheitsgefährdung ausgeschlossen ist.

<sup>3</sup> Beim Umgang mit Mikroorganismen der Gruppe 3 oder 4 ist eine Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern nicht zulässig; davon ausgenommen sind Fälle, in denen nachgewiesen ist, dass die Arbeitnehmerin durch Immunisierung ausreichend dagegen geschützt ist.

### **Art. 11<sup>8</sup> Einwirkung von Lärm**

Schwangere dürfen an Arbeitsplätzen mit einem Schalldruckpegel von  $\geq 85$  dB(A) ( $L_{EX}$  8 Std) nicht beschäftigt werden. Belastungen durch Infra- oder Ultraschall sind gesondert zu beurteilen.

### **Art. 12 Arbeiten unter Einwirkung von ionisierender und nichtionisierender Strahlung<sup>9</sup>**

<sup>1</sup> Ab Kenntnis einer Schwangerschaft bis zu ihrem Ende darf für beruflich strahlenexponierte Frauen die Äquivalentdosis an der Oberfläche des Abdomens 2 mSv und die effektive Dosis als Folge einer Inkorporation 1 mSv nicht überschreiten (Art. 36 Abs. 2 Strahlenschutzverordnung vom 22. Juni 1994<sup>10</sup>).

<sup>2</sup> Stillende Frauen dürfen keine Arbeiten mit radioaktiven Stoffen ausführen, bei denen die Gefahr einer Inkorporation oder radioaktiven Kontamination besteht (Art. 36 Abs. 3 Strahlenschutzverordnung).

<sup>3</sup> Ab Kenntnis einer Schwangerschaft bis zu ihrem Ende ist sicherzustellen, dass die Exposition gegenüber nichtionisierenden Strahlungen zu keinen Schädigungen für Mutter und Kind führt. Die Grenzwerte nach Anhang 1 sind in jedem Fall einzuhalten.<sup>11</sup>

### **Art. 13<sup>12</sup> Einwirkung von chemischen Gefahrstoffen**

<sup>1</sup> Es ist sicherzustellen, dass die Exposition gegenüber Gefahrstoffen zu keinen Schädigungen für Mutter und Kind führt. Insbesondere sind die in der Schweiz gemäss Grenzwertliste der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) gültigen Expositionsgrenzwerte einzuhalten.

<sup>2</sup> Als für Mutter und Kind besonders gefährlich gelten insbesondere:

a.<sup>13</sup> Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Zubereitungen, die eingestuft sind mit mindestens einem der nachfolgenden Ge-

<sup>6</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des WBF vom 17. Sept. 2008, in Kraft seit 1. Okt. 2008 (AS 2008 4487).

<sup>7</sup> SR 832.321

<sup>8</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des WBF vom 17. Sept. 2008, in Kraft seit 1. Okt. 2008 (AS 2008 4487).

<sup>9</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des WBF vom 23. Juni 2015, in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2299).

<sup>10</sup> SR 814.501

<sup>11</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des WBF vom 23. Juni 2015, in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2299).

<sup>12</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des WBF vom 17. Sept. 2008, in Kraft seit 1. Okt. 2008 (AS 2008 4487).

<sup>13</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des WBF vom 23. Juni 2015, in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2299).



fahrenhinweise (H-Sätze) nach der in Anhang 2 Ziffer 1 der Chemikalienverordnung vom 5. Juni 2015<sup>14</sup> genannten Fassung der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008<sup>15</sup>, sowie Arbeiten mit Gegenständen, aus welchen diese Stoffe oder Zubereitungen unter normalen oder vernünftigerweise vorhersehbaren Verwendungsbedingungen freigesetzt werden sollen:

1. Keimzellmutagenität: Kategorie 1A, 1B oder 2 (H340, H341),
2. Karzinogenität: Kategorie 1A, 1B oder 2 (H350, H350i, H351),
3. Reproduktionstoxizität: Kategorie 1A, 1B oder 2 oder die zusätzliche Kategorie im Fall von Wirkungen auf oder über die Laktation (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
4. spezifische Zielorgan-Toxizität nach einmaliger Exposition: Kategorie 1 oder 2 (H370, H371);

- b. Quecksilber und Quecksilberverbindungen;
- c. Mitosehemmstoffe;
- d. Kohlenmonoxid.

<sup>3</sup> Als für Mutter und Kind besonders gefährlich gelten auch Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen und Zubereitungen, die, anstatt mit den H-Sätzen nach Absatz 2 Buchstabe a, mit den entsprechenden Risikosätzen (R-Sätzen) nach der Chemikalienverordnung vom 18. Mai 2005<sup>16</sup> gekennzeichnet wurden. Die Entsprechungen zwischen den H-Sätzen und den R-Sätzen sind in Anhang 2 festgelegt.<sup>17</sup>

<sup>4</sup> Für Absatz 2 Buchstabe a sind die Übergangsbestimmungen nach Anhang 2 Ziffer 4 der Chemikalienverordnung vom 5. Juni 2015 anwendbar.<sup>18</sup>

## 2. Abschnitt:<sup>19</sup> Stark belastende Arbeitszeitsysteme

### Art. 14

Frauen dürfen während der gesamten Schwangerschaft und danach während der Stillzeit nicht Nacht- und Schichtarbeit leisten, wenn diese mit

gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten nach den Artikeln 7–13 verbunden sind oder wenn ein besonders gesundheitsbelastendes Schichtsystem vorliegt. Als besonders gesundheitsbelastend gelten Schichtsysteme, die eine regelmässige Rückwärtsrotation aufweisen (Nacht-, Spät-, Frühschicht), oder solche mit mehr als drei hintereinander liegenden Nachtschichten.

### 3. Abschnitt:<sup>20</sup> Ausschlussgründe

#### Art. 15 Akkordarbeit und taktgebundene Arbeit

Nicht zulässig ist Arbeit im Akkord oder taktgebundene Arbeit, wenn der Arbeitsrhythmus durch eine Maschine oder technische Einrichtung vorgegeben wird und von der Arbeitnehmerin nicht beeinflusst werden kann.

#### Art. 16<sup>21</sup> Besondere Beschäftigungsverbote

<sup>1</sup> Schwangere Frauen dürfen nicht beschäftigt werden für Arbeiten bei überdruck wie Arbeiten in Druckkammern oder Taucharbeiten.

<sup>2</sup> Schwangere Frauen dürfen Räumlichkeiten mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre nicht betreten.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber muss Frauen vor einer Beschäftigung nach den Absätzen 1 und 2 in angemessener Weise über die Gefahren solcher Aktivitäten während der Schwangerschaft informieren. Dabei muss er sie darauf aufmerksam machen, dass die Gefahren ab dem ersten Tag der Schwangerschaft bestehen. Wenn eine Frau Zweifel über das Bestehen einer Schwangerschaft äussert, so sind solche Beschäftigungen in jedem Fall verboten.

<sup>14</sup> SR 813.11

<sup>15</sup> Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006.

<sup>16</sup> AS 2005 2721, 2007 821, 2009 401 805 1135, 2010 5223, 2011 5227, 2012 6103, 2013 201 3041, 2014 2073 3857

<sup>17</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des WBF vom 23. Juni 2015, in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2299).

<sup>18</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des WBF vom 23. Juni 2015, in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2299).

<sup>19</sup> Ursprünglich 3. Abschn.

<sup>20</sup> Ursprünglich 4. Abschn.

<sup>21</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des WBF vom 17. Sept. 2008, in Kraft seit 1. Okt. 2008 (AS 2008 4487).



### 3. Kapitel: Fachlich kompetente Personen und Information

#### Art. 17 Fachlich kompetente Personen

<sup>1</sup> Fachlich kompetente Personen nach Artikel 63 Absatz 1 ArGV 1 sind Arbeitsärzte und Arbeitsärztinnen sowie Arbeitshygieniker und Arbeitshygienikerinnen nach der Verordnung vom 25. November 1996<sup>22</sup> über die Eignung der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit sowie weitere Fachspezialisten, wie Ergonomen, die sich über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen zur Durchführung einer Risikobeurteilung nach Artikel 4 und 5 der genannten Verordnung ausweisen können.

<sup>2</sup> Es ist sicherzustellen, dass bei der Risikobeurteilung alle zu beurteilenden Fachbereiche kompetent abgedeckt werden.

#### Art. 18 Information

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die zur Risikobeurteilung beigezogenen Personen zu allen Informationen gelangen, die für eine Beurteilung der betrieblichen Situation und zur Überprüfung der getroffenen Schutzmassnahmen notwendig sind.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber sorgt auch dafür, dass der Arzt oder die Ärztin nach Artikel 2 zu den für die Beurteilung der Beschäftigung der schwangeren Frau oder stillenden Mutter notwendigen Informationen gelangt.

### 4. Kapitel: Schlussbestimmungen

#### Art. 19

Diese Verordnung tritt am 1. April 2001 in Kraft.

## Grenzwerte für die Exposition von schwangeren Arbeitnehmerinnen durch nichtionisierende Strahlung

### 1. Grenzwerte für die Exposition in einem Feld einer einzigen Frequenz

Anhang 1<sup>23</sup> (Art. 12 Abs. 3)

Grenzwert für den Effektivwert der Feldgrössen:				
Frequenz	elektrischen Feldstärke E (V/m)	magnetischen Feldstärke H (A/m)	magnetischen Flussdichte B (µT)	Mittlungsdauer (Minuten)
<b>Statische Felder 0 Hz</b>				
< 1 Hz	–	32 000	40 000	–*
<b>Niederfrequenter Bereich 1–100 kHz</b>				
1–8 Hz	10 000	32 000 / $f^2$	40 000 / $f^2$	–*
8–25 Hz	10 000	4000 / $f$	5000 / $f$	–*
0,025–0,8 kHz	250 / $f$	4 / $f$	5 / $f$	–*
0,8–3 kHz	250 / $f$	5	6,25	–*
3–100 kHz	87	5	6,25	–*
<b>Hochfrequenter Bereich &gt; 100 kHz</b>				
100–150 kHz	87	5	6,25	6
0,15–1 MHz	87	0,73 / $f$	0,92 / $f$	6
1–10 MHz	87 / $\sqrt{f}$	0,73 / $f$	0,92 / $f$	6
10–400 MHz	28	0,073	0,092	6
400–2000 MHz	1,375 $\sqrt{f}$	0,0037 $\sqrt{f}$	0,0046 $\sqrt{f}$	6
2–10 GHz	61	0,16	0,20	6
10–300 GHz	61	0,16	0,20	68 / $f^{1.05}$

$f$ : Frequenz in der in der ersten Tabellenspalte angegebenen Einheit

\* Massgebend ist der höchste Effektivwert; dieser darf zu keinem Zeitpunkt überschritten werden.

<sup>22</sup> SR 822.116

<sup>23</sup> Eingeführt durch Ziffer. II der V des WBF vom 23. Juni 2015, in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2299).



## 2. Grenzwerte für den Fall gleichzeitiger Exposition in Feldern mit mehreren Frequenzen

Die Berechnung der Grenzwerte für den Fall gleichzeitiger Exposition in Feldern mit mehreren Frequenzen richtet sich nach der Richtlinie der Internationalen Kommission zum Schutz vor nicht-ionisierender Strahlung über die Begrenzung der Immissionen elektrischer, magnetischer und elektromagnetischer Wechselfelder (bis 300 GHz) (Guidelines for Limiting Exposure to Time-Varying Electric, Magnetic, and Electromagnetic Fields (up to 300 GHz)<sup>24</sup>) (ICNIRP-Richtlinie).

## 3. Grenzwerte für den Fall von Expositionen mit gepulsten oder oberwellenhaltigen Feldern

Die Berechnung der Grenzwerte für den Fall von Expositionen mit gepulsten sowie oberwellenhaltigen niederfrequenten Feldern bis zu einer Frequenz von 100 kHz richtet sich nach dem ICNIRP-Statement «Guidance on Determining Compliance of Exposure to Pulsed Fields and Complex Nonsinusoidal Waveforms below 100 kHz with ICNIRP Guidelines»<sup>25</sup>. Für hochfrequente Felder ab 100 kHz bis 300 GHz gelten die Berechnungen und Bewertungen der ICNIRP-Richtlinie.

## Entsprechungen zwischen H-Sätzen und R-Sätzen

Anhang 2<sup>26</sup> (Art. 13 Abs. 3)

H-Sätze		R-Sätze	
Gefahrenklasse, Gefahrenkategorie und Gefahrenkodierung	Kodierung der Gefahrenhinweise	Gefahrenbezeichnung	Kodierung der besonderen Gefahren
Muta. 1A oder 1B	H340	Muta. Cat. 1 oder 2	R46
Muta. 2	H341	Muta. Cat. 3	R68
Carc. 1A oder 1B	H350	Carc. Cat. 1 oder 2	R45
Carc. 1A oder 1B	H350i	Carc. Cat. 1 oder 2	R49
Carc. 2	H351	Carc. Cat. 3	R40
Repr. 1A oder 1B	H360F	Repr. Cat. 1 oder 2	R60
Repr. 1A oder 1B	H360D	Repr. Cat. 1 oder 2	R61
Repr. 1A oder 1B	H360FD	Repr. Cat. 1 oder 2	R60/61
Repr. 2	H361f	Repr. Cat. 3	R62
Repr. 2	H361d	Repr. Cat. 3	R63
Repr. 2	H361fd	Repr. Cat. 3	R62–63
Lact.	H362	Muta. Cat. 1 oder 2	R64
STOT SE 1	H370	T	R39/23
		T	R39/24
		T	R39/25
		T+	R39/26
		T+	R39/27
		T+	R39/28
STOT SE 2	H371	Xn	R68/20
		Xn	R68/21
		Xn	R68/22

<sup>24</sup> Guidelines for Limiting Exposure to Time-Varying Electric, Magnetic, and Electromagnetic Fields (up to 300 GHz). Health Physics 74 (4): S. 494-522, hier S. 513; 1998. Die englische Richtlinie kann eingesehen werden unter: [www.icnirp.de](http://www.icnirp.de) > Publications > EMF

<sup>25</sup> Guidance on Determining Compliance of Exposure to Pulsed Fields and Complex Nonsinusoidal Waveforms below 100 kHz with ICNIRP Guidelines. Health Physics 84 (3): S. 383-387; 2003. Das englische Statement kann eingesehen werden unter: [www.icnirp.de](http://www.icnirp.de) > Publications > EMF

<sup>26</sup> Eingefügt durch Ziff. II der V des WBF vom 23. Juni 2015, in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2299).



# Verordnung des WBF 822.112.1 zur Bezeichnung der Bahnhöfe und Flughäfen gemäss Artikel 26a Absatz 2 der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

vom 16. Juni 2006 (Stand am 1. Mai 2013)

Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)<sup>1</sup>,  
gestützt auf Artikel 26a Absatz 2 der Verordnung 2 vom 10. Mai 2000<sup>2</sup>  
zum Arbeitsgesetz (ArGV 2),  
verordnet:

## Art. 1<sup>3</sup> Bahnhöfe und Flughäfen

<sup>1</sup> Als Bahnhöfe, welche aufgrund ihres grossen Reiseverkehrs Zentren des öffentlichen Verkehrs gemäss Artikel 27 Absatz 1<sup>ter</sup> des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964<sup>4</sup> sind, gelten:

Aarau, Baden, Basel Badischer Bahnhof, Basel SBB, Bellinzona, Bern, Biel/Bienne, Brig, Bulle, Chur, Frauenfeld, Fribourg/Freiburg, Genève, Genève-Aéroport, Lausanne, Lugano, Luzern, Neuchâtel, Nyon, Olten, Schaffhausen, Sion, Solothurn, St. Gallen, Thun, Uster, Vevey, Visp, Wil, Winterthur, Zug, Zürich Flughafen, Zürich Altstetten, Zürich Enge, Zürich Hauptbahnhof, Zürich Oerlikon, Zürich Stadelhofen.

<sup>2</sup> Als Flughäfen gemäss Artikel 27 Absatz 1<sup>ter</sup> ArG gelten:

Bern Belp, Genève Cointrin, Lugano Agno, Sion, St. Gallen Altenrhein, Zürich Kloten

## Art. 2

Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2006 in Kraft.

<sup>1</sup> Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (SR 170.512.1) auf den 1. Jan. 2013 angepasst. Die Anpassung wurde im ganzen Text vorgenommen.

<sup>2</sup> SR 822.112

<sup>3</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des WBF vom 6. März 2013, in Kraft seit 1. Mai 2013 (AS 2013 817).

<sup>4</sup> SR 822.11



# Verordnung des WBF zur Bezeichnung der Einkaufszentren für die Bedürfnisse des internationalen Fremdenverkehrs gemäss Artikel 25 Absatz 4 der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

822.112.2

vom 13. Juli 2015 (Stand am 1. Februar 2016)

*Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF),  
gestützt auf Artikel 25 Absatz 4 der Verordnung 2 vom 10. Mai 2000<sup>1</sup>  
zum Arbeitsgesetz (ArGV 2),  
verordnet:*

## **Art. 1<sup>2</sup> Einkaufszentren für die Bedürfnisse des internationalen Fremdenverkehrs**

Als Einkaufszentren, die den Bedürfnissen des internationalen Fremdenverkehrs gemäss Artikel 25 Absatz 4 ArGV 2 dienen, gelten die folgenden Einkaufszentren:

- a. Foxtown Factory Stores in Mendrisio;
- b. Designer Outlet in Landquart.

## **Art. 2 Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. August 2015 in Kraft.

SR 822.122.2

<sup>1</sup> SR 822.112

<sup>2</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des WBF vom 7. Jan. 2016, in Kraft seit 1. Febr. 2016 (AS 2016 349).



# Leitfaden zur medizinischen Vorsorge für Nacht- und Schichtarbeitende

(siehe auch Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz)  
(Art. 43 bis 45, Massnahmen bei Nachtarbeit, Medizinische Untersuchung und Beratung)

## 1. Rechtliche Grundlagen

### 1.1 Einführung

#### 1.1.1 Artikel 17c Absatz 1 ArG

Gemäss Artikel 17c Absatz 1 des am 1.8.2000 in Kraft getretenen revidierten Arbeitsgesetzes (ArG) hat der Arbeitnehmer, der über längere Zeit Nachtarbeit verrichtet, Anspruch auf eine Untersuchung seines Gesundheitszustandes sowie darauf, sich beraten zu lassen, wie die mit seiner Arbeit verbundenen Gesundheitsprobleme vermindert oder vermieden werden können.

#### 1.1.2 Artikel 17c Absatz 2 ArG

Nach Absatz 2 dieses Artikels werden die Einzelheiten über die medizinische Untersuchung und Beratung in den Artikeln 43–45 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) geregelt.

#### 1.1.3 Artikel 17c Absatz 3 ArG

Der Arbeitgeber trägt die Kosten der medizinischen Untersuchung und der Beratung, soweit nicht ein Versicherer des Arbeitnehmers dafür aufkommt.

### 1.2 Spezielles

#### 1.2.1 Artikel 43 ArGV 1: Medizinische Untersuchung und Beratung

In Artikel 43 ArGV 1 wird, gestützt auf Artikel 17c ArG der Begriff der Medizinischen Untersuchung und Beratung erläutert. Es handelt sich dabei um eine Basiskontrolle des Gesundheitszustandes. Der Umfang richtet sich nach der Tätigkeit.

Bei Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit, bei verlängerter Dauer der Nachtarbeit und im Fall einer obligatorischen Untersuchung und Beratung wird verlangt, dass der untersuchende Arzt sich mit dem Arbeitsprozess, den Arbeitsverhältnissen und den arbeitsmedizinischen Grundlagen vertraut gemacht hat. Das bedeutet, dass er sich ein Bild über die konkrete Arbeitssituation der zu untersuchenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen machen kann.

Aufgrund dieser Kenntnis und in Kenntnis der persönlichen Situation (privates Umfeld) muss der Arzt die Person zusätzlich beraten.

Frauen haben Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung durch eine Ärztin.

#### 1.2.2 Artikel 44 ArGV 1: Anspruch

Gemäss Artikel 44 ArGV 1 und basierend auf Artikel 17c Abs. 1 ArG haben alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit 25 und mehr Nachteinsätzen pro Jahr Anspruch auf eine medizinische Untersuchung und Beratung. Dieser Anspruch kann alle zwei Jahre, ab 45 Jahren jährlich geltend gemacht werden.

Es besteht dabei keine gesetzliche Grundlage zu einer Mitteilung des Entscheides gegenüber dem Arbeitgeber. Der Arzt soll jedoch den Arbeitnehmer umfassend über die möglichen Folgen seines Befundes informieren und das weitere Vorgehen absprechen.





### 1.2.3 Artikel 45 ArGV 1: Obligatorium

Gemäss Artikel 45 ArGV 1 ist eine medizinische Untersuchung und Beratung obligatorisch für Jugendliche, die Nachtarbeit zwischen 1 und 6 Uhr verrichten, sowie für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, welche mit besonderen Belastungen und Gefahren verbundene Nachtarbeit leisten. Im Einzelnen versteht man unter «besonderen Belastungen und Gefahren» physikalische Einwirkungen wie gehörschädigender Lärm, starke Erschütterungen, Hitze und Kälte (lit. a), Exposition an Luftschadstoffen mit Werten von  $\geq 50\%$  MAK (= Max. Arbeitsplatzkonzentrationswerte gesundheitsgefährdender Stoffe) (lit. b), ausserordentliche physische, psychische und mentale Belastungen (lit. c), Arbeitsplätze, wo allein gearbeitet wird (lit. d) sowie verlängerte Dauer der Nachtarbeit und Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit (lit. e).

Die obligatorische medizinische Untersuchung und Beratung muss vor Antritt der Arbeit erfolgen (im Sinne einer Eignungsabklärung) und dann alle zwei Jahre wiederholt werden.

Der untersuchende Arzt eröffnet seinen Entscheid dem/der Betroffenen und dem Arbeitgeber.

Der Arzt kann eine Zulassung zur Nachtarbeit von gesundheitserhaltenden Massnahmen am Arbeitsplatz abhängig machen.

Zur Umsetzung solcher Massnahmen muss sich der Arzt in diesem Fall vom Berufsgeheimnis entbinden lassen, damit er dem Arbeitgeber für den Einzelfall konkrete Vorgaben machen kann.

## 2. Erläuterungen zum Vorgehen des mit der Untersuchung und Beratung beauftragten Arztes

Zweck der medizinischen Erstuntersuchung und der Nachuntersuchungen ist einerseits die Erkennung von für eine Nachtschichttauglichkeit relevanten vorbestehenden Gesundheitsstörungen. Andererseits gilt es, Gesundheitsstörungen zu erkennen, die infolge von Nacht- und Schichtar-

beit entstehen können. Beide Problemkreise gilt es frühzeitig zu erkennen. Sowohl die Erstuntersuchung (z. B. Eignungsabklärung) als auch die Folgeuntersuchungen bestehen jeweils aus einer medizinischen Untersuchung (Anamnese, klinischer Untersuchung) und einer Beratung (Erörterung der beruflichen und privaten Situation vor dem Hintergrund möglicher gesundheitlicher Risiken durch Nacht- und Schichtarbeit).

### 2.1 Erstuntersuchung

Sie umfasst im wesentlichen die folgenden Punkte:

#### 2.1.1 Anamnese und Untersuchung

##### Persönliche Anamnese

unter besonderer Berücksichtigung folgender gesundheitlicher Störungen:

- chronische bzw. rezidivierende Verdauungsstörungen, vor allem bestehendes oder durchgemachtes Magen- oder Zwölffingerdarmgeschwür
- Angina pectoris, durchgemachter Herzinfarkt oder Hirnschlag, andauernde Hypertonie
- Diabetes mellitus
- Epilepsie sowie andere Anfallsleiden
- Asthma bronchiale
- schwere psychische oder psychosomatische Störungen
- Suchterkrankungen
- ausgeprägte Schlafstörungen
- andere Gesundheitsstörungen, welche eine schonende Lebensführung erfordern, wie z.B. eine Netzhautablösung

**Untersuchung** unter besonderer Berücksichtigung folgender Merkmale:

- Allgemeinzustand
- Blutdruck
- Zucker und Eiweiss im Urin

**Ergänzende Untersuchungen** zur weiteren Abklärung unklarer Beschwerden\*)

\*) Deuten klinische Befunde auf eine mögliche Pathologie hin, soll sich der beurteilende Arzt möglichst auf bereits vorhandene Dokumente (z.B. EKG, Thorax-Röntgenbild, Nachfrage beim Haus-



arzt bzw. behandelnden Arzt) stützen. Kostspielige Abklärungen können nicht vom Arbeitgeber übernommen werden.

**Eine Abklärung des psychosozialen Umfeldes** sollte, wo immer möglich, in die ärztliche Beurteilung einbezogen werden; dies unter besonderer Berücksichtigung von:

- Zusatzbelastungen durch Selbstversorgung, Haushaltarbeit, Betreuungspflichten;
- lärmige Wohnung;
- lange Wegzeiten etc.

### **Bemerkung**

Die oben aufgeführten, anamnestischen und objektiven Befunde sprechen zwar im Allgemeinen gegen die Eignung für die Nachtarbeit, sie sollten aber individuell beurteilt werden. Beispiel: Ein sehr gut kompensierter Diabetes mellitus sollte nicht als absolute Kontraindikation für Nachtarbeit gelten.

### **2.1.2 Beratung**

Jede Erstuntersuchung schliesst im Falle der Eignung für Nachtarbeit eine Beratung mit ein. Die eigentliche Beratung zur Aufrechterhaltung der Gesundheit berücksichtigt folgende Punkte:

#### **Erhöhte Gesundheitsrisiken durch Nachtarbeit:**

- Schlafstörungen (mit der Gefahr eines chronischen Schlafdefizits): Massnahmen zur Sicherstellung ausreichenden Schlafes
- Magen-Darm-Störungen: Ernährung und Anpassung an die besonderen Bedürfnisse der unregelmässigen Arbeit, Pausenverpflegung, Problematik des Übergewichts
- Psychische Störungen: Umgang mit Genussmitteln und Hinweis auf Suchtgefahr (Nikotin, Alkohol, Medikamente), Einnahme von Psychopharmaka.

#### **Bedeutung von Erholungs- und Ruhezeit:**

Stellenwert sozialer Betätigung trotz erschwerter Bedingungen durch den unregelmässigen Schichtdienst, Problematik des Bewegungsmangels, Rolle der Freizeit.

#### **Ausserberufliche Verpflichtungen:**

Problematik der kumulativen Belastungsfaktoren (Nebenbeschäftigung, soziale Verpflichtungen, Betreuungsaufgaben).

### **2.1.3 Entscheid**

Grundsätzlich liegt der Entscheid bei dem die Untersuchung durchführenden Arzt.

#### **Eignung**

Dem vorgesehenen Einsatz steht nichts im Wege.

#### **Vorübergehende Nichteignung**

Die Nachtarbeit sollte vorübergehend aufgegeben werden, wenn damit gerechnet werden kann, dass die Krankheit nur vorübergehend ist.

#### **Bedingte Eignung**

Eine Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz kommt nur in Frage, wenn Verbesserungen an den Arbeitsbedingungen erfolgen. Allenfalls können diese Verbesserungen vom Arbeitgeber nur nach Entbindung der Schweigepflicht (gemäss Art. 45 Abs. 5 ArGV 1) des Arztes vorgenommen werden.

#### **Nichteignung**

Die Nachtarbeit sollte definitiv aufgegeben werden, wenn dauernde gesundheitliche Bedenken vorliegen.

#### **Untersuchung im Rahmen eines Anspruchs**

Der Entscheid über Eignung, bedingte Eignung oder über Nichteignung ist dem/der Betroffenen mitzuteilen.

Grundsätzlich kann der Entscheid dem Arbeitgeber nur mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin mitgeteilt werden (Art. 44a Abs. 2 ArG i.V.m. Art. 83 ArGV 1). Ausnahmsweise können auch Daten über den Gesundheitszustand bekannt gegeben werden, sofern sie im Zusammenhang mit der Tätigkeit eine Gefahr für Leben oder Gesundheit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin bedeuten (Art. 44a Abs. 3 ArG).



### Obligatorische medizinische Untersuchung

Der Entscheid «geeignet», «vorübergehend nicht geeignet», «bedingt geeignet», «nicht geeignet», ist dem betroffenen Arbeitnehmer/der betroffenen Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber mitzuteilen. Dieser hat das Dokument aufzubewahren und auf Verlangen der zuständigen Behörde vorzulegen.

Um das Vertrauensverhältnis nicht zu gefährden, sollte der Arzt den Patienten über die Geheimnisoffenbarung orientieren. Die Bekanntgabe arbeitsmedizinischer Schlussfolgerungen an die Betriebsleitung, vor allem bei Vorliegen einer bedingten Eignung, soweit solche im Interesse des zweckmässigen Einsatzes eines Betriebsangehörigen mit Rücksicht auf die Gesundheit liegt, ist unerlässlich. Mit anderen Worten muss der Arzt im Fall einer bedingten Eignung die Massnahmen auflisten, die vom Arbeitgeber zu treffen sind. Diese Massnahmen können personeller, organisatorischer oder technischer Art sein.

Im Falle einer bedingten Eignung lässt sich der Arzt von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer von der Schweigepflicht entbinden. Die gesetzliche Grundlage dazu ist in Art. 45 Abs. 5 ArGV 1 geregelt.

Bei obligatorischer Untersuchung und Beratung (gemäss Art. 45 ArGV 1) muss der Entscheid dem/der Betroffenen und dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Eine Information muss in jedem Fall erfolgen. Im Übrigen gelten die gleichen Anweisungen wie im Abschnitt unter «Untersuchung und Beratung auf Anspruch» dargelegt (s. oben).

## 2.2 Folgeuntersuchungen

### 2.2.1 Verlauf

Zunächst soll der Verlauf in gesundheitlicher Hinsicht seit dem Zeitpunkt der Aufnahme von Nacht- und Schichtarbeit erhoben werden. Weiter sind allfällige Befunde aus der Erstuntersuchung zu überprüfen. Allfällige in der Zwischenzeit aufgetretene Störungen müssen festgestellt werden. Es kommen in Frage:

- chronische, schwere Schlafstörungen
- chronische Erkrankungen des Magen-Darm-Traktes

- chronische Herz-Kreislauf-Erkrankungen (Hypertonie, koronare Herzkrankheit)
- endokrine Störungen (insbesondere Diabetes mellitus, Schilddrüsenfunktionsstörung)
- psychische oder psychosomatische Störungen
- Suchterkrankungen
- chronische Erkrankungen des zentralen Nervensystems mit drohender Progredienz, z.B. Epilepsie
- gesteigerter Konsum von Medikamenten
- bedeutende Gewichtsveränderungen

### 2.2.2 Beratung

Aufgrund der Feststellungen ist ein Beratungsgespräch durchzuführen, mit welchem eine Verbesserung und Bewältigung von allfälligen Befunden und Schwierigkeiten hingewiesen werden soll.

### 2.2.3 Entscheid

Der Entscheid ist wie unter 2.1.3 dargelegt mitzuteilen (s. oben).

## 3. Kostenübernahme (s. Ziff. 1.1.3)

Gemäss Artikel 17c Absatz 3 ArG trägt der Arbeitgeber die Kosten für die medizinische Untersuchung und Beratung, soweit nicht ein anderer Kostenträger dafür aufkommt (Versicherung des/der Betroffenen).

Die Eignungsuntersuchung sollte prinzipiell den Rahmen einer Anamnese mit klinischer Untersuchung und einer Beratung nicht sprengen. Mit anderen Worten handelt es sich hier nicht um eine vertrauensärztliche Untersuchung einer Versicherung, sondern um eine eigentliche Triage-Untersuchung. Zusätzliche Abklärungen (EKG, Röntgen, Labor etc.) sollten die Ausnahme sein. In erster Linie sollte auf bereits vorliegende Dokumente und Untersuchungsergebnisse zurückgegriffen werden.

Die Kosten bewegen sich je nach Aufwand zwischen 80 und 160 CHF und können gemäss unserem aktuellen Wissensstand nicht nach TARMED abgerechnet werden.





Schichtplan Nr. 202

## 2-Schicht-Betrieb mit 2 Stunden Nachtarbeit

Schichtplan Nr. 202			2-Schichtbetrieb mit 2 Stunden Nachtarbeit														Betriebs-Nr. <small>01.10.2007</small>								
Woche	Schicht	Pausen	Montag			Dienstag			Mittwoch			Donnerstag			Freitag			Samstag			Sonntag			Stunden/Woche	
			5:00	14:30	0:00	5:00	14:30	0:00	5:00	14:30	0:00	5:00	14:30	0:00	5:00	14:30	0:00	5:00	14:30	0:00	5:00	14:30	0:00	mit Pausen	ohne Pausen
1	A	mit ohne																						47:30	45:00
	B	mit ohne																						47:30	45:00
2	A	mit ohne																						47:30	45:00
	B	mit ohne																						47:30	45:00
Im Durchschnitt von 2 Wochen:												47:30	45:00												

### Pausen:

Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG):

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden
- ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden

Pausen bis zu einer halben Stunde dürfen nicht aufgeteilt werden (Art. 18. Abs. 3 ArGV 1)

### Schichtwechsel:

Wöchentlich oder spätestens nach 6 Wochen.

### Bemerkungen:

Betriebszeit von 19 Stunden pro Tag, nur mit Verschiebung des Nachtzeitraumes möglich: 22:00 bis 5:00 Uhr oder 24:00 bis 7:00 Uhr

### Rechtsgrundlage:

Art. 17, 19 und 20 ArG.



Schichtplan Nr. 301

## 3-Schicht-Betrieb mit Fünftageweche

Schichtplan Nr. 301			3-Schichtbetrieb (5-Tage-Woche)														Betriebs-Nr.								
																	Erstelldatum 01.10.2007								
Woche	Schicht	Pausen	Montag			Dienstag			Mittwoch			Donnerstag			Freitag			Samstag			Sonntag			Stunden/Woche	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	mit Pausen	ohne Pausen
1	A	mit ohne		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								40:00	37:30
	B	mit ohne			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30
	C	mit ohne				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30
2	A	mit ohne			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30
	B	mit ohne				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30
	C	mit ohne					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30
3	A	mit ohne				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30
	B	mit ohne					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30
	C	mit ohne						8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				40:00	37:30
													Im Durchschnitt von 3 Wochen:			40:00	37:30								

### Pausen:

Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG):

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden
- ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden

Pausen bis zu einer halben Stunde dürfen nicht aufgeteilt werden (Art. 18. Abs. 3 ArGV 1)

### Schichtwechsel:

Wöchentlich oder spätestens nach 6 Wochen.

### Bemerkungen:

Die Anfangszeiten können bis um 1 Stunde voroder nachverschoben werden mit entsprechend früherem bzw. späterem Arbeitsschluss.

Diese Zeiten gelten für die gesamte Bewilligungsdauer.

### Rechtsgrundlage:

Art. 17, 19 und 20 ArG.



Schichtplan Nr. 401

## Ununterbrochener Betrieb (Schichtzyklus 4 Wochen)

Schichtplan Nr. 401		4-Schichtbetrieb (Schichtzyklus 4 Wochen)																		Betriebs-Nr. <small>01.10.2007</small>					
Woche	Schicht	Pausen	Montag			Dienstag			Mittwoch			Donnerstag			Freitag			Samstag			Sonntag			Stunden/Woche	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	mit Pausen	ohne Pausen
1	A	mit																						48:00	45:00
	B	ohne																						40:00	37:30
	C	mit																						34:00	32:00
	D	ohne																						46:00	43:00
2	A	mit																						40:00	37:30
	B	ohne																						34:00	32:00
	C	mit																						46:00	43:00
	D	ohne																						48:00	45:00
3	A	mit																						34:00	32:00
	B	ohne																						46:00	43:00
	C	mit																						48:00	45:00
	D	ohne																						40:00	37:30
4	A	mit																						46:00	43:00
	B	ohne																						48:00	45:00
	C	mit																						40:00	37:30
	D	ohne																						34:00	32:00
Im Durchschnitt von 4 Wochen:																						42:00	39:22		

### Pausen:

Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG):

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden
- ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden

Pausen bis zu einer halben Stunde dürfen nicht aufgeteilt werden (Art. 18. Abs. 3 ArGV 1)

### Bemerkungen:

Die Anfangszeiten können bis um 1 Stunde vor- oder nachverschoben werden, mit entsprechend früherem bzw. späterem Arbeitsschluss.

Diese Zeiten gelten für die gesamte Bewilligungsdauer.

### Besonderheiten:

Jeweils nach 7 Arbeitstagen 3 Tage frei (72 Stunden).

### Rechtsgrundlage:

Art. 24 ArG, Art. 36 - 38 ArGV 1.











Schichtplan Nr. 451

## Ununterbrochener Betrieb (Schichtzyklus 16 Wochen)

### **Pausen:**

Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG):

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden
- ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden

Pausen bis zu einer halben Stunde dürfen nicht aufgeteilt werden (Art. 18. Abs. 3 ArGV 1).

### **Bemerkungen:**

Die Anfangszeiten können bis um 1 Stunde vor- oder nachverschoben werden, mit entsprechend früherem bzw. späterem Arbeitsschluss.

Diese Zeiten gelten für die gesamte Bewilligungsdauer.

### **Besonderheiten:**

- Jeweils nach vier Arbeitstagen 2 Tage frei (48 Stunden).
- Im Durchschnitt von 16 Wochen 4 Wochenenden frei.

### **Rechtsgrundlage:**

Art. 24 ArG, Art. 36 - 38 ArGV 1.





Schichtplan Nr. 471

## Ununterbrochener Betrieb (Schichtzyklus 4 Wochen)

Schichtplan Nr. 471		4-Schichtbetrieb (Schichtzyklus 4 Wochen)														Betriebs-Nr.								
																Erstelldatum 01.10.2007								
Woche	Schicht	Pausen	Montag			Dienstag			Mittwoch			Donnerstag			Freitag			Samstag			Sonntag		Stunden/Woche	
			6:00	14:00	23:00	6:00	14:00	23:00	6:00	14:00	23:00	6:00	14:00	23:00	6:00	14:00	23:00	6:00	14:00	23:00	6:00	18:00	mit Pausen	ohne Pausen
1	A			9:00			9:00			9:00			9:00			9:00			9:00				54:00	51:00
	B	6:00		8:30															8:00			12:00	26:00	22:30
	C	mit			8:00			8:00			8:00			8:00			8:00						40:00	37:30
	D	ohne				7:00			7:00			7:00			7:00			7:00			7:00	6:00	48:00	45:30
2	A				7:00			7:00			7:00			7:00			7:00			7:00		48:00	45:30	
	B	mit			8:00			8:00			8:00			8:00			8:00					40:00	37:30	
	C	ohne			9:00			9:00			9:00			9:00			9:00			9:00		54:00	51:00	
	D	mit	8:00		8:30														8:00			12:00	26:00	22:30
3	A	mit	6:00															8:00			12:00	26:00	22:30	
	B	ohne	5:00															7:30			9:00	54:00	51:00	
	C	mit			9:00			9:00			9:00			9:00			9:00			9:00		40:00	37:30	
	D	ohne			8:30			8:30			8:30			8:30			8:30			8:30		48:00	45:30	
4	A	mit			8:00			8:00			8:00			8:00			8:00					40:00	37:30	
	B	ohne			7:30			7:30			7:30			7:30			7:30			7:00		48:00	45:30	
	C	mit			9:00			9:00			9:00			9:00			9:00			9:00		54:00	51:00	
	D	ohne	6:00			7:00			7:00			7:00			7:00			7:00			7:00	6:00	48:00	45:30
Im Durchschnitt von 4 Wochen:																					42:00	39:07		

### Pausen:

Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG, Art. 38 Abs. 3 ArGV 1):

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden.
- ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden.
- 2 Stunden oder 2mal 1 Stunde oder 1 Stunde und 2mal ½ Stunde in jeder 12-stündigen Schicht.

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

### Bemerkungen:

Die Anfangszeiten können bis um 1 Stunde vor- oder nachverschoben werden, mit entsprechend früherem bzw. späterem Arbeitsschluss.

Diese Zeiten gelten für die gesamte Bewilligungsdauer.

### Besonderheiten:

- Zwei 12-Stunden-Schichten über das Wochenende.
- Lange Freizeitblöcke.
- Verkürzte Nachtschicht.

### Rechtsgrundlage:

Art. 24 ArG, Art. 36 - 38 ArGV 1.



Schichtplan Nr. 472

# Ununterbrochener Betrieb (Schichtzyklus 4 Wochen)

Schichtplan Nr. 472		4-Schichtbetrieb (Schichtzyklus 4 Wochen)																Betriebs-Nr.							
																		Erstelldatum 01.10.2007							
Woche	Schicht	Pausen	Montag			Dienstag			Mittwoch			Donnerstag			Freitag			Samstag		Sonntag		Stunden/Woche			
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00	6:00	18:00	mit Pausen	ohne Pausen		
1	A	mit ohne		8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30			12:00 10:00		12:00 10:00	48:00	42:30		
	B	mit ohne			8:00 7:30				8:00 7:30					8:00 7:30				8:00 7:30		12:00 10:00		12:00 10:00	50:00	45:00	
	C	mit ohne	6:00 5:00			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				38:00	35:00		
	D	mit ohne					8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				32:00	30:00	
2	A	mit ohne				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				32:00	30:00		
	B	mit ohne	6:00 5:00			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30		12:00 10:00		12:00 10:00	38:00	35:00	
	C	mit ohne					8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30		12:00 10:00		12:00 10:00	48:00	42:30
	D	mit ohne			8:00 7:30				8:00 7:30					8:00 7:30				8:00 7:30		8:00 7:30		12:00 10:00		12:00 10:00	50:00
3	A	mit ohne		8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30				8:00 7:30		12:00 10:00		12:00 10:00	50:00	45:00	
	B	mit ohne			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30					8:00 7:30		12:00 10:00		12:00 10:00	48:00	42:30	
	C	mit ohne				8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30					8:00 7:30				32:00	30:00		
	D	mit ohne	6:00 5:00			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				38:00	35:00		
4	A	mit ohne	6:00 5:00			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				38:00	35:00		
	B	mit ohne				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				32:00	30:00		
	C	mit ohne			8:00 7:30				8:00 7:30					8:00 7:30				8:00 7:30		12:00 10:00		12:00 10:00	50:00	45:00	
	D	mit ohne		8:00 7:30				8:00 7:30					8:00 7:30					8:00 7:30		12:00 10:00		12:00 10:00	48:00	42:30	
				Im Durchschnitt von 4 Wochen:																42:00	38:07				

## Pausen:

Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG, Art. 38 Abs. 3 ArGV 1):

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden.
- ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden.
- 2 Stunden oder 2mal 1 Stunde oder 1 Stunde und 2mal ½ Stunde in jeder 12-stündigen Schicht.

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

## Bemerkungen:

Die Anfangszeiten können bis um 1 Stunde vor- oder nachverschoben werden, mit entsprechend früherem bzw. späterem Arbeitsschluss.

Diese Zeiten gelten für die gesamte Bewilligungsdauer.

## Besonderheiten:

- Vier 12-Stunden-Schichten über das Wochenende.
- Jede 2. Woche ein langes Wochenende frei.
- Lange Freizeitblöcke.
- Kurze unregelmässige Schichtfolgen.

## Rechtsgrundlage:

Art. 24 ArG, Art. 36 - 38 ArGV 1.





Schichtplan Nr. 474

# Ununterbrochener Betrieb (Schichtzyklus 4 Wochen)

Schichtplan Nr. 474		4-Schichtbetrieb (Schichtzyklus 4 Wochen)														Betriebs-Nr.									
																Erstelldatum 01.01.2010									
Woche	Schicht	Pausen	Montag			Dienstag			Mittwoch			Donnerstag			Freitag			Samstag			Sonntag		Stunden/Woche		
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00	mit Pausen	ohne Pausen	
1	A	mit ohne			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			32:00	30:00	
	B	mit ohne		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		8:00 7:30	6:00 5:00	54:00	50:00	
	C	mit ohne	6:00 5:00								8:00 7:30										8:00 7:30		6:00 5:00	38:00	35:00
	D	mit ohne				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		12:00 10:00	44:00	40:00
2	A	mit ohne		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		8:00 7:30	6:00 5:00	54:00	50:00	
	B	mit ohne	6:00 5:00								8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		8:00 7:30	38:00	35:00	
	C	mit ohne				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		12:00 10:00	44:00	40:00
	D	mit ohne		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		32:00	30:00
3	A	mit ohne	6:00 5:00								8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			38:00	35:00	
	B	mit ohne				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		12:00 10:00	44:00	40:00
	C	mit ohne					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		32:00	30:00
	D	mit ohne		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		54:00	50:00
4	A	mit ohne				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00		44:00	40:00	
	B	mit ohne					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		32:00	30:00
	C	mit ohne		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		54:00	50:00
	D	mit ohne	6:00 5:00								8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		6:00 5:00	38:00	35:00	
Im Durchschnitt von 4 Wochen:																					42:00	38:45			

## Pausen:

Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG, Art. 38 Abs. 3 ArGV 1):

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden.
- ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden.
- 2 Stunden oder 2mal 1 Stunde oder 1 Stunde und 2mal ½ Stunde in jeder 12-stündigen Schicht.

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

## Bemerkungen:

Die Anfangszeiten können bis um 1 Stunde vor- oder nachverschoben werden, mit entsprechend früherem bzw. späterem Arbeitsschluss.

Diese Zeiten gelten für die gesamte Bewilligungsdauer.

## Besonderheiten:

- Zwei 12-Stunden-Schichten über das Wochenende.
- Kurze Schichtfolge Früh-, Spät-, Nachtschicht

## Rechtsgrundlage:

Art. 24 ArG, Art. 36 - 38 ArGV 1.







Schichtplan Nr. 501

# 5-Schicht-Betrieb, zusammengesetzter ununterbrochener Betrieb (Schichtzyklus 2 bzw. 3 Wochen)

Schichtplan Nr. 501		5-Schichtbetrieb (Schichtzyklus 2 bzw. 3 Wochen)														Betriebs-Nr.									
																Erstelldatum <b>01.10.2007</b>									
Woche	Schicht	Pausen	Montag			Dienstag			Mittwoch			Donnerstag			Freitag			Samstag			Sonntag			Stunden/Woche	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00	6:00	18:00	mit Pausen	ohne Pausen		
1	A	mit ohne		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30	
	B	mit ohne		8:00 7:30		8:00 7:30	8:00 7:30			8:00 7:30	8:00 7:30			8:00 7:30	8:00 7:30								40:00	37:30	
	C	mit ohne			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			40:00	37:30	
	D	mit ohne																					30:00	25:00	
	E	mit ohne																					18:00	15:00	
2	A	mit ohne		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30	
	B	mit ohne			08:00 07:30		08:00 07:30	08:00 07:30			08:00 07:30	08:00 07:30			08:00 07:30	08:00 07:30							40:00	37:30	
	C	mit ohne			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			40:00	37:30	
	D	mit ohne																					18:00	15:00	
	E	mit ohne																					30:00	25:00	
3	A	mit ohne			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			40:00	37:30	
	B	mit ohne		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30	
	C	mit ohne			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			40:00	37:30	
	D	mit ohne																					0:00	0:00	
	E	mit ohne																					0:00	0:00	
Zyklus beginnt wieder bei Woche 1!																									
Schichten A, B und C; Im Durchschnitt von 3 Wochen:																						40:00	37:30		
Schichten D und E; Im Durchschnitt von 2 Wochen:																						24:00	20:00		

## Pausen:

Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG, Art. 38 Abs. 3 ArGV 1):

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden.
- ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden.
- 2 Stunden oder 2mal 1 Stunde oder 1 Stunde und 2mal ½ Stunde in jeder 12-stündigen Schicht.

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

## Bemerkungen:

Die Anfangszeiten können bis um 1 Stunde vor- oder nachverschoben werden, mit entsprechend früherem bzw. späterem Arbeitsschluss.

Diese Zeiten gelten für die gesamte Bewilligungsdauer.

## Besonderheiten:

- Schichten A, B und C arbeiten in 3 Schichten von Montag- bis Samstagmorgen.
- Schichten D und E arbeiten in 2 Schichten von Samstag- bis Montagmorgen.

## Rechtsgrundlage:

Art. 24 ArG, Art. 39 ArGV 1.



Schichtplan Nr. 990

## Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit: 5 von 7 aufeinander folgende Nächte (6-Tage-Woche)

Schichtplan Nr. 990		Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit (6-Tage-Woche)																		Betriebs-Nr.					
																				Erstelldatum 01.10.2007					
Woche	Schicht	Pausen	Montag			Dienstag			Mittwoch			Donnerstag			Freitag			Samstag			Sonntag			Stunden/Woche	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	mit Pausen	ohne Pausen
1	A	mit ohne	6:00 8:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								40:00	37:30	
	B	mit ohne				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30	
2	A	mit ohne	6:00 8:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								40:00	37:30	
	B	mit ohne				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30	
				Im Durchschnitt von 2 Wochen:																		40:00 37:30			

### Pausen:

Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG):

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden.
- ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden.
- 2 Stunden oder 2mal 1 Stunde oder 1 Stunde und 2mal ½ Stunde in jeder 12-stündigen Schicht.

Pausen bis zu einer halben Stunde dürfen nicht aufgeteilt werden (Art. 18. Abs. 3 ArGV 1).

### Bemerkungen:

- Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit in 5 von 7 aufeinander folgenden Nächten.
- Die Anfangszeiten können bis um 1 Stunde vor- oder nachverschoben werden, mit entsprechend früherem bzw. späterem Arbeitsschluss. Diese Zeiten gelten für die gesamte Bewilligungsdauer.
- Schichtbeginn in Sonntag-/Montag-Nacht frühestens ab 22:00 Uhr möglich und nur mit Verschiebung des Sonntagszeitraumes: Samstag 22:00 Uhr bis Sonntag 22:00 Uhr.

### Rechtsgrundlage:

Art. 17, 19 und 20 ArG, Art. 30 ArGV 1.



Schichtplan Nr. 991

# Nacht- und Sonntagsarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit: 5 von 7 aufeinander folgende Nächte (7-Tage-Woche)

Schichtplan Nr. 991			Nacht- und Sonntagsarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit (7-Tage-Woche)														Betriebs-Nr.										
																	Erstelldatum 01.10.2007										
Woche	Schicht	Pausen	Montag			Dienstag			Mittwoch			Donnerstag			Freitag			Samstag			Sonntag			Stunden/Woche			
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	mit Pausen	ohne Pausen		
1	A	mit ohne	6:00 5:30						8:00 7:30							8:00 7:30									30:00	28:00	
	B	mit ohne				8:00 7:30						8:00 7:30				8:00 7:30									40:00	37:30	
	C	mit ohne							8:00 7:30														8:00 7:30			34:00	32:00
2	A	mit ohne				8:00 7:30						8:00 7:30				8:00 7:30									40:00	37:30	
	B	mit ohne							8:00 7:30														8:00 7:30			34:00	32:00
	C	mit ohne	6:00 5:30							8:00 7:30						8:00 7:30										30:00	28:00
3	A	mit ohne				8:00 7:30						8:00 7:30											8:00 7:30			34:00	32:00
	B	mit ohne	6:00 5:30						8:00 7:30							8:00 7:30										30:00	28:00
	C	mit ohne							8:00 7:30							8:00 7:30										40:00	37:30
												Im Durchschnitt von 3 Wochen:			34:40	32:30											

## Pausen:

Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG):

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden.
- ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden.
- 2 Stunden oder 2mal 1 Stunde oder 1 Stunde und 2mal ½ Stunde in jeder 12-stündigen Schicht.

Pausen bis zu einer halben Stunde dürfen nicht aufgeteilt werden (Art. 18. Abs. 3 ArGV 1).

## Bemerkungen:

- Nacht- und Sonntagsarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit in 5 von 7 aufeinander folgenden Nächten.
- Die Anfangszeiten können bis um 1 Stunde vor- oder nachverschoben werden, mit entsprechend früherem bzw. späterem Arbeitsschluss. Diese Zeiten gelten für die gesamte Bewilligungsdauer.
- Schichtbeginn in Sonntag-/Montag-Nacht frühestens ab 22:00 Uhr möglich und nur mit Verschiebung des Sonntagszeitraumes: Samstag 22:00 Uhr bis Sonntag 22:00 Uhr.

## Rechtsgrundlage:

Art. 17, 19 und 20 ArG, Art. 30 ArGV 1.



Schichtplan Nr. 992

## Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit: 6 von 9 aufeinander folgende Nächte (6-Tage-Woche)

Schichtplan Nr. 992		Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit (6-Tage-Woche)																		Betriebs-Nr.						
																				Erstelldatum 01.10.2007						
Woche	Schicht	Pausen	Montag			Dienstag			Mittwoch			Donnerstag			Freitag			Samstag			Sonntag			Stunden/Woche		
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	mit Pausen	ohne Pausen	
1	A	mit ohne																							46:00	43:00
	B	mit ohne																							34:00	32:00
	C	mit ohne	6:00 5:30				8:00 7:30					8:00 7:30					8:00 7:30							32:00	30:00	
2	A	mit ohne																							34:00	32:00
	B	mit ohne																							32:00	30:00
	C	mit ohne	6:00 5:30				8:00 7:30					8:00 7:30					8:00 7:30							32:00	30:00	
3	A	mit ohne	6:00 5:30				8:00 7:30										8:00 7:30							32:00	30:00	
	B	mit ohne	6:00 5:30				8:00 7:30									8:00 7:30								32:00	30:00	
	C	mit ohne	6:00 5:30				8:00 7:30									8:00 7:30								46:00	43:00	
4	A	mit ohne	6:00 5:30				8:00 7:30										8:00 7:30							32:00	30:00	
	B	mit ohne	6:00 5:30				8:00 7:30									8:00 7:30								46:00	43:00	
	C	mit ohne	6:00 5:30				8:00 7:30									8:00 7:30								34:00	32:00	
Im Durchschnitt von 4 Wochen:																						36:00	33:45			

### Pausen:

Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG):

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden.
- ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden.
- 2 Stunden oder 2mal 1 Stunde oder 1 Stunde und 2mal ½ Stunde in jeder 12-stündigen Schicht.

Pausen bis zu einer halben Stunde dürfen nicht aufgeteilt werden (Art. 18. Abs. 3 ArGV 1).

### Bemerkungen:

- Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit in 6 von 9 aufeinander folgenden Nächten.
- Die Anfangszeiten können bis um 1 Stunde vor- oder nachverschoben werden, mit entsprechend früherem bzw. späterem Arbeitsschluss. Diese Zeiten gelten für die gesamte Bewilligungsdauer.
- Schichtbeginn in Sonntag-/Montag-Nacht frühestens ab 22:00 Uhr möglich und nur mit Verschiebung des Sonntagszeitraumes: Samstag 22:00 Uhr bis Sonntag 22:00 Uhr.

### Rechtsgrundlage:

Art. 17, 19 und 20 ArG, Art. 30 ArGV 1.



Schichtplan Nr. 993

# Nacht- und Sonntagsarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit: 6 von 9 aufeinander folgende Nächte (7-Tage-Woche)

Schichtplan Nr. 993			Nacht- und Sonntagsarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit (7-Tage-Woche)														Betriebs-Nr.											
																	Erstelldatum 01.10.2007											
Woche	Schicht	Pausen	Montag			Dienstag			Mittwoch			Donnerstag			Freitag			Samstag			Sonntag			Stunden/Woche				
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	mit Pausen	ohne Pausen			
1	A	mit ohne 5:30	6:00			8:00			8:00			8:00			8:00			8:00			8:00			8:00			46:00	43:00
	B	mit ohne 5:30																									42:00	39:30
	C	mit ohne 5:30																									32:00	30:00
	D	mit ohne 5:30																									24:00	22:30
2	A	mit ohne 5:30							8:00			8:00			8:00			8:00			8:00			8:00			42:00	39:30
	B	mit ohne 5:30	6:00																								32:00	30:00
	C	mit ohne 5:30																									24:00	22:30
	D	mit ohne 5:30																									46:00	43:00
3	A	mit ohne 5:30	6:00																								32:00	30:00
	B	mit ohne 5:30																									24:00	22:30
	C	mit ohne 5:30																									46:00	43:00
	D	mit ohne 5:30																									42:00	39:30
4	A	mit ohne 5:30																									24:00	22:30
	B	mit ohne 5:30																									46:00	43:00
	C	mit ohne 5:30																									42:00	39:30
	D	mit ohne 5:30																									32:00	30:00
Im Durchschnitt von 4 Wochen:																							36:00	33:45				

## Pausen:

Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG):

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden.
- ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden.
- 2 Stunden oder 2mal 1 Stunde oder 1 Stunde und 2mal ½ Stunde in jeder 12-stündigen Schicht.

Pausen bis zu einer halben Stunde dürfen nicht aufgeteilt werden (Art. 18. Abs. 3 ArGV 1).

## Bemerkungen:

- Nacht- und Sonntagsarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit in 6 von 9 aufeinander folgenden Nächten.
- Die Anfangszeiten können bis um 1 Stunde vor- oder nachverschoben werden, mit entsprechend früherem bzw. späterem Arbeitsschluss. Diese Zeiten gelten für die gesamte Bewilligungsdauer.
- Schichtbeginn in Sonntag/Montag-Nacht frühestens ab 22:00 Uhr möglich und nur mit Verschiebung des Sonntagszeitraumes: Samstag 22:00 Uhr bis Sonntag 22:00 Uhr.

## Rechtsgrundlage:

Art. 17, 19 und 20 ArG, Art. 30 ArGV 1.









# Stichwortverzeichnis

## Hinweis

Die folgenden Themen sind hauptsächlich in den aufgeführten Artikeln behandelt.

**Beispiel:** 012 = Arbeitsgesetz, Artikel 12  
141 = Verordnung 1, Artikel 41  
223 = Verordnung 2, Artikel 23

## A

Abendarbeit 010  
Abwasserentsorgung 250  
Abweichungen 028  
Abgeltung der Ruhezeit, Verbot 022  
Alkoholkonsum 006  
Altersausweis für Jugendliche 174  
Angestellte 009  
Anstalt 107  
Anzahl freie Sonntage (Sonderbestimmungen) 212  
Anzeigen 054  
Apotheken 219  
Arbeitnehmer 101  
Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin, Definition 001  
  ausländische 001  
Arbeitsbereitschaft 115  
Arbeitsbewilligungen, Bekanntgabe 047  
Arbeitskommission 043  
Arbeitsort 113  
Arbeitsverhältnis 001  
Arbeitsweg 113  
Arbeitszeit, Begriff 113  
Arbeitszeit, Verteilung 116  
Arbeitszeiten, Bekanntgabe 169  
Arbeitszeitbewilligungen, Bekanntgabe 047  
Arbeitszeiterfassung 173, 173a, 173b  
Archivierung von Daten 188  
Arztpraxen 218  
Assistenzärzte 104a  
Aufbewahrungszeit 046  
Aufgaben der Kantone 179

Ausgleich ausfallender Arbeitszeit 011, 124  
Auskunftspflicht 045  
Ausnahmen vom Zeitzuschlag 132  
Ausstellungsbetriebe 244  
Autobahnraststätten 226  
Autogewerbe 246

## B

Bäckereien, Konditoreien 227  
Bahnhöfe 226a  
Banken 234  
Befreiung von der Bewilligungspflicht (Sonderbestimmungen) 204  
Beizug der Arbeitnehmer 171  
Bekanntgabe, Arbeitszeiten und Schutzvorschriften 169  
Berufsmusiker 236  
Berufstheater 235  
Beschäftigung bei Schwangerschaft 035a  
Beschäftigung bei Mutterschaft 035a  
Beschwerderecht 058  
Besonderes Konsumbedürfnis 128  
Bestattungsbetriebe 220  
Betreuung kranker Kinder 036  
Betreuung von minderjährigen Kindern 036  
Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden 104  
Betriebe für Reisende 226a  
Betriebe in Fremdenverkehrsgebieten 225  
Betriebsbewilligung 007  
Betriebsordnung 167



Betriebsordnung, Aufstellung 037  
Betriebsordnung, Bekanntmachung 168  
Betriebsordnung, Inhalt 038  
Betriebsordnung, Kontrolle 039  
Bewachungspersonal 245  
Bewilligung für Arbeitszeit 142  
Bewilligungsgesuche 049  
Bewilligungsvoraussetzungen bei Nachtarbeit 017  
Bewilligungszuständigkeit 140  
Blumenläden 229  
Bodenpersonal der Luftfahrt 247  
Börsen 234  
Bundesamt 175  
Bundesamt, Verfügungen 177  
Bundesrat 040  
Büropersonal 009

## C

Campingplätze 242  
Confiserien 227

## D

Daten, Archivierung 188  
Datenaustausch 187  
Datenbekanntgabe 044a  
Datenschutz 189  
Datensicherheit 187  
Dauer der Nachtarbeit (Sonderbestimmungen) 210  
Dauernachtarbeit 130  
Detailhandel 102  
Dokumentationssystem des Bundes 185  
Dokumentationssysteme der Kantone 186  
Dokumentationssysteme 044b  
Dringendes Bedürfnis 127

## E

Eidgenössische Arbeitskommission 181  
Einkaufstourismus 225  
Eisenbahnanlagen, Bau- und Unterhaltsbetriebe 248  
Elektrizitätshandel 249

Energieversorgung 249  
Entschädigung für Ruhezeiten 117  
Entzug von Arbeitszeitbewilligungen 053  
Ersatzruhetag 121  
Ersatzruhetag für Feiertagsarbeit (Sonderbestimmungen) 213  
Erzieher 112

## F

Familienbetriebe 004  
Familienpflichten 036  
Feiertage 020a  
Fernsehbetriebe 231  
Filmproduktionsfirmen 231  
Filmvorführung 237  
Fischereibetriebe 002  
Fleischverarbeitende Betriebe 227a  
Flexible Arbeitszeitsysteme 047  
Flughafen 226a  
Flugunternehmen 003  
Freier Halbttag 021, 120  
Freier Halbttag (Sonderbestimmungen) 214  
Freizeitanlagen 240  
Fremdenverkehrsgebiete 225  
Fremdenverkehrsgesetze 225  
Fünftagewoche, durchschnittliche 122  
Fürsorger 112

## G

Garagen 246  
Gartenbaubetriebe 106  
Gartenzentren 229  
Gärtnerische Pflanzenproduktion 002  
Gastbetriebe 223  
Geltungsbereich, betrieblich, persönlich 001, 071  
Ausnahmen, betriebliche 002  
Ausnahmen, persönliche 003, 071  
Geschäftsführende Organe 001  
Gesuch, Arbeitszeitbewilligung 141  
Gesundheitsschutz-Vorschriften 003a  
Grenzorte 226  
Grossbetriebe des Detailhandels 102



## H

Handelsreisende 003  
Hauptverkehrswege mit starkem Reiseverkehr 226  
Haushaltungen, private 002  
Heimarbeitnehmer 003  
Heime 216  
Höchst Arbeitszeit, wöchentliche 009  
Höhere leitende Tätigkeit 109

## I

Industrielle Betriebe 005, 009  
Informationen und Anleitung 170  
Informationssystem des Bundes 185  
Informationssysteme der Kantone 186  
Informationssysteme 044b  
Internate 216  
Internet-Cafés 223  
Interventionszeit 208a

## J

Jugendliche Arbeitnehmer 029  
Jugendliche Arbeitnehmer, Arbeits- und Ruhezeit 031  
Jugendliche Arbeitnehmer, besondere Fürsorgepflichten 032

## K

Kantone 041  
Kantone, Aufgaben 179  
Kantone, Mitteilungen und Berichterstattung 180  
Kehrichtentsorgung 104, 250  
Kinderbetreuung 017e  
Kinos 237  
Kioske 226  
Kirchen 003  
Kleingewerbliche Betriebe 202  
Kliniken 215  
Konferenzbetriebe 243  
Kongressbetriebe 243  
Krankenanstalten 215

Kreditkartendienste 233  
Künstlerische Tätigkeit, selbstständige 111

## L

Labors 219a  
Ladenöffnung 071, 225  
Ladenschlussvorschriften, Betriebe für Reisende 226  
Ladenschlussvorschriften, Fremdenverkehrsgebiete 225  
Landwirtschaftliche Betriebe 002  
Landwirtschaftliche Produkte 252  
Landwirtschaftsbetriebe 105  
Leitende Tätigkeit 109  
Lohnzuschlag bei Nachtarbeit 017b  
Lohnzuschlag für Überzeitarbeit 013  
Lohnzuschlag, Berechnung 133  
Luftfahrt, Bodenpersonal 247  
Luftseilbahnen 241

## M

Massnahmen bei Nachtarbeit 146  
Medizinische Untersuchung und Beratung 017c  
Medizinische Untersuchung und Beratung, Begriff 143  
Medizinische Untersuchung und Beratung, Anspruch 144  
Medizinische Untersuchung und Beratung, Obligatorium 145  
Messebetriebe 243  
Mindestalter 030  
Milchverarbeitungsbetriebe 228  
Mitwirkungsrechte 048  
Motorfahrzeugführer 002  
Museen 244  
Musiker 236  
Mutterschaft, Arbeitsbefreiung 164  
Mutterschaft, Arbeitszeit 160  
Mutterschaft, Beschäftigung 035a  
Mutterschaft, Ersatzarbeit 035b  
Mutterschaft, gefährliche und beschwerliche Arbeiten 162



Mutterschaft, Gesundheitsschutz 035  
Mutterschaft, Lohnfortzahlung 035b  
Mutterschaft, verbotene Arbeiten 165

## N

Nachrichten- und Bildagenturen 230  
Nachtarbeit, Ausnahmen vom Verbot 017  
Nachtarbeit, Bewilligungsvoraussetzungen 017  
Nachtarbeit, Dauer 017a  
Nachtarbeit, dauernde 017b, 131  
Nachtarbeit, Lohn- und Zeitzuschlag 017b, 131  
Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit 130  
Nachtarbeit, regelmässig wiederkehrende 131  
Nachtarbeit, Verbot der 016  
Nachtarbeit, verlängerte Dauer 129  
Nachtarbeit, vorübergehende 017b, 131  
Nachtarbeit, weitere Massnahmen 017e  
Nachtstunden, Randstunden 017, 017b  
Nachtzeitraum 016  
Nebenbetriebe von Landwirtschaftsbetrieben 105  
Nichtbefolgung von Vorschriften 051  
Nichtindustrielle Betriebe 008  
Notrufzentralen 233  
Notsituationen 126

## O

Oberaufsicht 178  
Öffentliche Anstalten 002, 071, 107  
Öffentliche Verwaltungen 002, 071  
Öffentlicher Verkehr 002  
Ordnungsdienst 245  
Organisation des Transportes 017e

## P

Pannendienste 246  
Pausen 015, 118  
Pausen, aufgeteilte 118  
Pausen bei flexiblen Arbeitszeiten 118  
Personal internationaler Organisationen 108  
Personal öffentlicher Verwaltungen ausländischer  
Staaten 108  
Personalrestaurants 223

Personendaten, besonders schützenswerte 183  
Personendaten, nicht besonders schützenswerte  
184  
Persönliche Integrität 006  
Personen im Dienste von Kirchen 003  
Pflichten der Arbeitgeber 006  
Pflichten der Arbeitnehmer 006  
Pikettdienst, Arbeitszeit 115  
Pikettdienst 114  
Pikettdienst im Betrieb 115  
Pizza-Lieferdienste 223  
Plangenehmigung 007  
Postdienste 230a

## R

Radiobetriebe 231  
Randstunden der Nachtarbeit 017b  
Randstunden bei Nachtarbeit, Bewilligungsvoraus-  
setzungen 127  
Reinigungsbetriebe 251  
Religiöse Feiern 020a  
Rheinschiffer 003  
Risikobeurteilung 163  
Rückreise 113  
Rufbereitschaft 115  
Ruhegelegenheiten 017e  
Ruhetag, wöchentlicher 018, 020  
Ruhezeit, tägliche 015a

## S

Saisonale Schwankungen 122  
Schausteller 239  
Schichtarbeit 134  
Schichtarbeit, Gestaltung 134  
Schichtdauer, betriebliche 017b  
Schichtwechsel 025, 134  
Schutzvorschriften, Bekanntgabe 169  
Schwangerschaft 035, 035a  
Schwangerschaft, Arbeitsbefreiung 164  
Schwangerschaft, Arbeitszeit 160  
Schwangerschaft, Beschäftigungserleichterung  
161



Schwangerschaft, gefährliche und beschwerliche Arbeiten 162  
Schwangerschaft, stehende Arbeitsweise 161  
SECO 175  
SECO Verfügungen 177  
Schweigepflicht 044, 182  
Seeschifffahrt 002  
Sicherheit des Arbeitsweges 017e  
Skilifte 241  
Sommerarbeitszeit 010  
Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern 027  
Sonntag, Ersatzruhe 020  
Sonntag, Lage 018  
Sonntagsarbeit, Verbot 018  
Sonntagsarbeit, Ausnahmen vom Verbot 019  
Sonntagsarbeit, Bewilligungsvoraussetzungen 019  
Sonntagsarbeit in Gartenzentren 229  
Sonntagsarbeit, Lohnzuschlag 019  
Spielbanken 224  
Spielsalons 240  
Spitex-Betriebe 217  
Sportanlagen 240  
Stehende Tätigkeiten 035a, 161  
Stillen 035  
Stillen, Arbeitszeit 160  
Stillende Frauen 035a  
Strafbestimmung 190  
Strafen 061  
Strafrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers 059  
Strafrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers 060  
Strafverfolgung 062  
Stundenpläne, Bekanntgabe 047

## T

Tagesarbeit 010  
Tägliche Ruhezeit 119  
Tägliche Ruhezeit, Verkürzung 119  
Take-away 223  
Tankstellenshops 027, 226, 242, 246  
Taxizentralen 233

Technische Angestellte 009  
Technische Unentbehrlichkeit 128  
Teilzeitangestellte 017b  
Telefonmarketing 233  
Telefonzentralen 233  
Telekommunikationsbetriebe 232  
Terminal des öffentlichen Verkehrs 226  
Theater 235  
Tierarztpraxen 218  
Tiergärten 222  
Tierheime 222  
Tierkliniken 221  
Touristen 225

## U

Überwachungspersonal 245  
Überzeitarbeit 012  
Überzeitarbeit am Sonntag (Sonderbestimmungen) 208  
Überzeitarbeit, Grundsatz 125  
Überzeitarbeit, Lohnzuschlag 013  
Überzeitarbeit, Sonderfälle 126  
Unentbehrlichkeit von Nacht- und Sonntagsarbeit 128  
Untauglichkeit zur Nachtarbeit 017d  
Unterhaltsarbeiten 251  
Unterrichtung 163  
Untertagarbeiten in Bergwerken 166  
Ununterbrochener Betrieb, Arbeitszeit 138  
Ununterbrochener Betrieb, Bewilligungsvoraussetzungen 024  
Ununterbrochener Betrieb, Definition 024, 136  
Ununterbrochener Betrieb, Ruhetag 137

## V

Veranstaltungsdienstleistungsbetriebe 243a  
Verantwortlichkeit, strafrechtliche des Arbeitgebers 059  
Verantwortlichkeit, strafrechtliche des Arbeitnehmers 060  
Verarbeitung landwirtschaftlicher Produkte 252  
Verfügungen der kantonalen Behörde 056



Verfügungen des SECO 177  
Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels 009  
Verkürzung der täglichen Ruhezeit 015a  
Verkürzung der täglichen Ruhezeit (Sonderbestimmungen) 209  
Verkürzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit 123  
Verlängerung der Arbeitswoche (Sonderbestimmungen) 207  
Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (Sonderbestimmungen) 206  
Verlängerung des Zeitraumes der täglichen Arbeit (Sonderbestimmungen) 205  
Verlängerung mit Ausgleich 122  
Verordnung 2, Gegenstand 201  
Verordnung 2, Geltung 203  
Verpflegungsmöglichkeiten 017e  
Verschiebung der Lage des Sonntages (Sonderbestimmungen) 211  
Verteilung der Arbeitszeit 116  
Verwaltung 107, 071  
Verwaltungsverfügungen 050  
Verwaltungszwang 052  
Verzeichnisse und andere Unterlagen 046, 173  
Verzicht auf Schichtwechsel, Tages- und Abendarbeit 135  
Vorbehalt des Strafgesetzbuches 062

## W

Wartungsarbeiten 251  
Wasserversorgung 249, 104  
Weiterbildung 113  
Weitere Massnahmen bei Nachtarbeit 017e  
Weitere Schutzbestimmungen 026  
Winterarbeitszeit 010  
Wirtschaftliche Unentbehrlichkeit 128  
Wissenschaftliche Tätigkeit 110  
Witterungsbedingter Arbeitsausfall 122  
Wöchentlicher Ruhetag 121  
Wöchentliche Höchstarbeitszeit, Verlängerung 122  
Wöchentlicher freier Halbtag 021

## Z

Zahnarztpraxen 218  
Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen 230  
Zeitzuschlag, Ausnahmen 132  
Zeitzuschlag bei Nachtarbeit 017b  
Zirkus 238  
Zoologische Gärten 222  
Zusammengesetzter ununterbrochener Betrieb 139  
Zutritt zum Betrieb 172