

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.