

## 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.

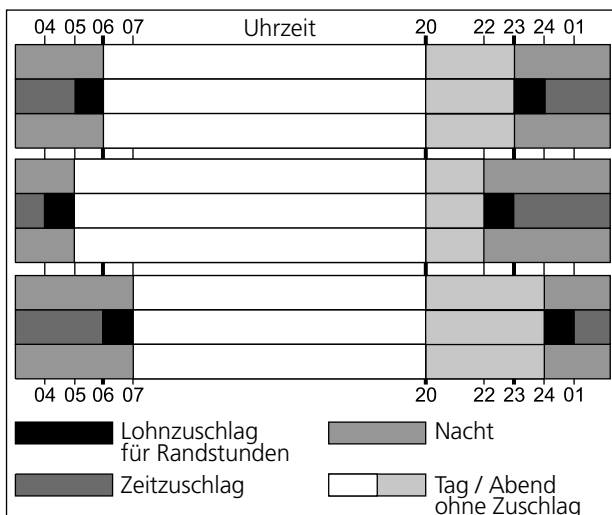
## Absatz 1

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.