

Artikel 24

Ausgleich ausfallender Arbeitszeit

(Art. 11 i.V.m. 15, 15a, 18, 20 und 20a ArG)

- ¹ 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.
- ² Ausfallende Arbeitszeit darf nur soweit ausgeglichen werden, als dadurch die zulässige tägliche Arbeitsdauer nicht überschritten wird.
- ³ 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.