

Artikel 32

Ausnahmen vom Zeitzuschlag

(Art. 17b Abs. 3 und 4, Art. 26 ArG)

- ¹ 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.
- ² Betrieblich ist ein Arbeitszeitsystem, wenn dieses für den ganzen Betrieb oder einen klar davon abgrenzbaren Betriebsteil integral Anwendung findet.
- ³ 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.