


Artikel 13

Begriff der Arbeitszeit


(Art. 6 Abs. 2, 9 - 31 ArG)

- ¹ 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.
- ² 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.
- ³ 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.
- ^{3bis} 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.
- ⁴ 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^{bis}

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.