

Artikel 23

Verkürzung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit

(Art. 9 und 11 i.V.m. Art. 20 und 20a ArG)

¹ In Wochen, in denen ein oder mehrere den Sonntagen gleichgestellte gesetzliche Feiertage auf einen Werktag fallen, an dem der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin üblicherweise zu arbeiten hat, wird die wöchentliche Höchststarbeitszeit anteilmässig verkürzt.

² Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die an einem den Sonntagen gleichgestellten gesetzlichen Feiertag arbeiten, ist die anteilmässige Verkürzung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit in der Woche anzurechnen, in welcher der Ersatzruhetag für den Feiertag gewährt wird.

Allgemeines

Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels sollen verhindern, dass die wegen Feiertagen ausfallenden Arbeitszeiten an anderen Tagen der Woche vor- oder nachgeholt werden. Den Sonntagen gleichgestellte Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, sind neben den Ferien, den wöchentlichen Ruhetagen oder Ersatzruhetagen zusätzliche arbeitsfreie Tage und dürfen nicht kompensiert werden.

Absatz 1

Um das in den Vorbemerkungen erwähnte Ziel zu erreichen, wird in Wochen, in denen ein oder mehrere den Sonntagen gleichgestellte Feiertage auf einen Tag fallen, an dem üblicherweise gearbeitet wird, die wöchentliche Höchststarbeitszeit anteilmässig gekürzt. Dabei ist die wöchentliche Höchststarbeitszeit um den Anteil der normalerweise an den Feiertagen vorgesehenen Arbeitszeit im Verhältnis zur vorgesehenen effektiven Arbeitszeit der Woche zu kürzen.

Beispiel:

Normalerweise wird von Montag bis Donnerstag je 8,5 Stunden gearbeitet. Am Freitag ist die Arbeitszeit um 1 Stunde kürzer, beträgt also 7,5 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt so-

mit 41,5 Stunden. Nun fällt ein den Sonntagen gleichgestellter Feiertag auf einen Donnerstag. Es fallen also 8,5 Stunden im Verhältnis zu 41,5 Stunden aus. Das sind 20,5% der effektiven wöchentlichen Arbeitszeit. Die wöchentliche Höchststarbeitszeit ist also ebenfalls um 20,5% zu kürzen und beträgt bei einer wöchentlichen Höchststarbeitszeit von 45 Stunden in dieser Woche nur noch 35,8 Stunden.

Bei flexiblen Arbeitszeitsystemen (z.B. Gleitzeitsysteme) ist bei der Berechnung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit von der Sollarbeitszeit pro Woche bzw. von deren gleichmässig auf die Arbeitstage verteilten täglichen Anteilen auszugehen.

In Wochen mit einer verkürzten wöchentlichen Höchststarbeitszeit beginnt die Überzeit, sobald die verkürzte wöchentliche Höchststarbeitszeit überschritten wird.

Absatz 2

Muss an einem den Sonntagen gleichgestellten Feiertag gearbeitet werden, so ist die wöchentliche Höchststarbeitszeit in derjenigen Woche anteilmässig zu verkürzen, in welcher der Ersatzruhetag gewährt wird. Die Kürzung berechnet sich dann entsprechend dem Verhältnis der normalerweise zu leistenden Arbeitszeit am Ersatzruhetag zur effektiven wöchentlichen Arbeitszeit in der

Art. 23

ArGV 1

Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten

3. Abschnitt: Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Art. 23 Verkürzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit

Woche mit dem Ersatzruhetag bzw. den entsprechenden Sollarbeitszeiten.

Beispiel:

Normalerweise wird an dem Arbeitstag, an dem der Ersatzruhetag für einen Feiertag gewährt wird, während 8 Stunden gearbeitet oder die Sollarbeitszeit an diesem Tag beträgt 8 Stunden. Die

effektive wöchentliche Arbeitszeit oder die Sollarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Die Kürzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit in der Kompensationswoche beträgt somit $8/40$ oder $1/5$ der gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden. Die Kürzung beträgt somit 9 Stunden, die gesetzlich erlaubte Höchstarbeitszeit in der Kompensationswoche 36 Stunden.