

### Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

6. Kapitel: Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer  
2. Abschnitt: Weitere Pflichten gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen  
Art. 69 Bekanntgabe der Arbeitszeiten und der Schutzvorschriften

ArGV 1

Art. 69

Artikel 69

## Bekanntgabe der Arbeitszeiten und der Schutzvorschriften

(Art. 47 Abs. 1 ArG)

<sup>1</sup> Bei der Planung für die im Betrieb massgeblichen Arbeitszeiten, wie Rahmeneinsatzzeiten, Pikettendienst, Einsatzpläne, bewilligte Stundenpläne, und deren Änderungen sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beizuziehen. Über den Zeitpunkt der konkreten Einführung der massgeblichen Arbeitszeiten sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen möglichst frühzeitig zu informieren, in der Regel zwei Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten.

<sup>2</sup> Besondere Schutzvorschriften nach Artikel 47 Absatz 1 Buchstabe b des Gesetzes sind die Vorschriften des Gesetzes und dieser Verordnung über den Jugendschutz, die Mutterschaft und die zu gewährenden Ausgleichsruhezeiten für geleistete Nachtarbeit.

### Absatz 1

Die Mitwirkung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bezieht sich auch auf die Festlegung der Arbeitszeiten und Stundenpläne (Art. 48 ArG). Besonders bei speziellen Stundenplänen, wie jenen, die einer Bewilligung bedürfen (Nacht, Sonntag, ununterbrochener Betrieb), und bei Pikettdienst ist dieses Prinzip anzuwenden. Es handelt sich nicht nur darum, die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über die einzuhaltenden Stundenpläne zu informieren, sondern bei deren Festlegung auch ihre Meinung zu berücksichtigen. Diese Mitwirkung erfolgt während der Arbeitszeit. Sie kommt bei der Erarbeitung der Stundenpläne zum Tragen, und zwar vor der zweiwöchigen Frist, die zwischen der Information über die neuen Stundenpläne und deren Einführung vorgesehen ist. Die gesetzlichen Vorschriften müssen aber auf jeden Fall eingehalten werden. Die Mitwirkung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erlaubt also nicht, im gegenseitigen Einverständnis von gesetzlichen Forderungen abzuweichen. Die Frist von 2 Wochen soll den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ermöglichen, ihre Zeit in Abhängigkeit von Familie, Arbeit und Freizeit zu planen. Diese Frist darf ohne zwingenden Grund nicht verkürzt werden. Je früher die Information

erfolgt, desto besser. In dringenden Fällen kann Überzeitarbeit kurzfristig angekündigt werden (vgl. dazu die Art. 12 ArG, 25 und 26 ArGV 1 betreffend die Anforderungen, die an Überzeit geknüpft sind).

Muss aus zwingenden Gründen der Stundenplan kurzfristig geändert werden, ist eine rasche, direkte und vollständige Information der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unabdingbar.

### Absatz 2

Dieser Absatz präzisiert, über welche besonderen Schutzvorschriften der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu informieren hat. Es sind dies insbesondere jene, die aus folgenden Artikeln hervorgehen:

- Artikel 29 bis 32 ArG und das darauf abgestützte Verordnungsrecht (Arbeits- und Ruhezeiten für jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen)
- Artikel 35, 35a und 35b ArG, Artikel 60 bis 66 ArGV 1 (Schutz der schwangeren und stillenden Frauen)
- Artikel 17b ArG, Artikel 31 und 32 ArGV 1 (Zeitzuschlag im Fall von Nachtarbeit).