

Die gesetzlichen Arbeitszeiten

Vorbemerkung

Dieses Merkblatt richtet sich in erster Linie an Festangestellte. Freie unterstehen diesen Ausführungen nur, sofern ihre regelmässige Mitarbeit für einen Verlag rechtlich als Arbeitsverhältnis qualifiziert werden muss.

1. Begriff der Arbeitszeit

Während der Arbeitszeit hat sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten, und zwar unabhängig vom jeweiligen Aufenthaltsort. Dabei stellt der Weg zu und von der Arbeit grundsätzlich keine Arbeitszeit dar.

2. Wo finden sich die gesetzlichen Bestimmungen?

Der Arbeitsvertrag ist in den Artikeln 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) geregelt. Das OR enthält keine Regelung, welche die Arbeitszeiten explizit regelt. Grundsätzlich wird die Arbeitszeit durch Einzelarbeitsvertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber geregelt. Überdies spielen die zwingenden gesetzlichen Vorschriften über Arbeits- und Ruhezeit eine bedeutende Rolle (insbesondere Art. 9 – 28 des Arbeitsgesetzes, in der Folge ArG). Diese Vorschriften stellen Arbeitsschutzrecht dar und sich öffentlich-rechtlicher Natur. Sie dürfen nur zu Gunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden.

3. Allgemeine Arbeitszeiten

a) Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Art. 9 Abs. 1 lit. A. des ArG legt als **wöchentliche Höchstarbeitszeit die 45-Stunden-Woche** für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte fest. Unter technischen und anderen Angestellten sind diejenigen Arbeitnehmer zu verstehen, welche im Büro oder büroähnlichen Berufen tätig sind. Als weiteres Unterscheidungskriterium gilt allgemein die Art der Tätigkeit mit vorwiegend Kopfarbeit gegenüber den vorwiegend handwerklich oder manuell beschäftigten übrigen Arbeitnehmern. Die Grenze der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden kann um maximal 4 Stunden verlängert werden, wenn triftige Gründe dies verlangen und sofern die Höchstarbeitszeit im Jahresdurchschnitt eingehalten wird.

b) Tages- und Abendarbeit

Der Arbeitstag wird in drei Phasen unterteilt: Tages-, Abend- und Nachtarbeitsphase. Die Zeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr gilt als **Tagesarbeit**. Für den Zeitraum zwischen 20 Uhr und 23 Uhr spricht man von **Abendarbeit**. Tages- und Abendarbeit bedürfen keiner Bewilligung.

c) Nachtarbeit

Nachtzeit wird definiert als Zeitraum, der ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit liegt. Somit grundsätzlich zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Gemäss Art. 16 ArG ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeitszeit grundsätzlich verboten.

d) Sonntagsarbeit

Im Zeitraum zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr gilt grundsätzlich das Verbot der Sonntagsarbeit.

4. Sonderbestimmungen

Das ArG regelt in Art. 27, dass bestimmte Gruppen von Betrieben und Arbeitnehmern durch Verordnung ganz oder teilweise von den Vorschriften über die gesetzlichen Arbeitszeiten ausgenommen werden können und entsprechenden Sonderbestimmungen unterstellt werden, soweit dies mit Rücksicht auf ihre besonderen Verhältnisse notwendig ist. Art. 30 der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz stellt eine solche Sonderbestimmung dar, und diese hält fest:

- 1. Auf Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen sowie Nachrichten- und Bildagenturen und die in ihren beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und für den ganzen Sonntag sowie die Artikel 8, 11, 12 Absatz 1 und 13 anwendbar, soweit Nacht- und Sonntagsarbeit zur Wahrung der Aktualität notwendig sind.*
- 2. Auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in der Sportberichterstattung tätig sind, ist anstelle von Artikel 12 Absatz 1 Artikel 12 Absatz 2 anwendbar. Das heisst: Im Kalenderjahr sind mindestens zwölf freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. In den Wochen ohne freien Sonntag ist jedoch eine Ruhezeit von 36 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Wird im Durchschnitt des Kalenderjahres die Fünf-Tage-Woche gewährt, so kann die Anzahl freie Sonntage bis auf vier herabgesetzt werden. Die freien Sonntage können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden.*
- 3. Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen sowie Nachrichten- und Bildagenturen sind Betriebe, die Informationen oder Bildmaterial empfangen, verarbeiten, weiterleiten oder verbreiten.*

Diesbezüglich ist hier im Wesentlichen darauf hinzuweisen, dass Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen sowie Nachrichten- und Bildagenturen ohne behördliche Bewilligung Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang anordnen können.

5. Überstundenarbeit

Jede Arbeit, welche die normale, insbesondere durch Einzelarbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit überschreitet, ist Überstundenarbeit. Gemäss Art. 321c OR ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, sofern diese notwendig ist und dieser sie zu

leisten vermag und ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Unzumutbar ist z.B. Überstundenarbeit, die vom Arbeitgeber durch bessere Arbeitseinteilung oder durch Beizug von Hilfskräften vermieden werden könnte.

Haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht einen Ausgleich durch Freizeit vereinbart, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Überstundenvergütung. Art. 321c OR sieht vor, dass **bei Vereinbarung eines Freizeitausgleiches die Freizeit mindestens die gleiche Dauer wie die geleistete Überstundenarbeit betragen muss**, und dass der Ausgleich innert eines angemessenen Zeitraumes (14 Wochen) erfolgen muss. Kommt eine solche Einigung nicht zu Stande, so entsteht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Überstundenvergütung, der aus dem normalen Lohn und einem Zuschlag von mindestens 25 Prozent besteht, sofern keine anderslautende Einzelvereinbarung vorliegt (im Unterschied zur Überzeitarbeit kann die Überstundenarbeit durch Vereinbarung wegbedungen werden).

6. Überzeitarbeit

Unter dem Begriff Überzeitarbeit ist die Arbeitszeit zu verstehen, die über die gesetzlich erlaubte wöchentliche Höchstarbeitszeit hinaus geleistet wird (**nicht jede Überstundenarbeit ist also Überzeitarbeit**). Diese ist nur ausnahmsweise erlaubt wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges, Inventuraufnahmen etc. Dabei darf die Überzeit für den einzelnen Arbeitnehmer grundsätzlich zwei Stunden im Tag nicht überschreiten. Zudem legt das ArG fest, dass die Überarbeitszeit im Kalenderjahr nicht mehr als 170 Stunden für einen Arbeitnehmer betragen darf.

Die Überzeit kann durch Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent oder durch Kompensation mit Freizeit abgegolten werden. Unter Vorbehalt der Kompensation der Überzeit durch Freizeit ist der Lohnzuschlag zwingend. Aufgrund dessen ist eine Vereinbarung, welche die zusätzliche Entgeltung wegbedingt, ungültig. Sofern nichts anderes vereinbart wurde, ist der Arbeitgeber zur Ausrichtung eines Lohnzuschlages von 25 Prozent nur verpflichtet, wenn die Überarbeitszeit im Kalenderjahr 60 Stunden überschreitet.

*Kostenlose Auskunft: Mitglieder des ZVM können sich bei Unsicherheiten oder in Zweifelsfällen ungeniert an uns wenden: ZVM Zentralschweizer Verein Medienschaffender
Telefon 041 610 43 34 E-Mail zvmlu@bluewin.ch*