

Fragen und Antworten zur Samstagsarbeit

Meine Zeitung will ins Sonntagsgeschäft einsteigen. Als ich aber angestellt wurde, war dies kein Thema. Kann man mich trotzdem dazu verpflichten, am Samstag zu arbeiten?

Montag bis Samstag gelten als Werktage. Während diesen Tagen darf der Arbeitgeber den Tages- und Abendzeitraum (6 bis 23 Uhr) für die Beschäftigung von Arbeitnehmenden bewilligungsfrei nutzen. (gemäss Sonderbestimmung des Arbeitsgesetzes ArG fällt die Bewilligungspflicht bei der Beschäftigung von Journalisten sogar für die Nacht- und Sonntagsarbeit weg). Der Arbeitgeber muss aber die Bestimmungen beispielsweise hinsichtlich wöchentlicher Höchstarbeitszeit berücksichtigen (siehe auch Merkblatt „Die gesetzlichen Arbeitszeiten“).

Mir bleibt also nichts anderes übrig, als in den sauren Apfel zu beissen?

Der Arbeitnehmende kann grundsätzlich auf die Erfüllung seines Vertrages bestehen. Verbindlich sind in diesem Zusammenhang nicht nur schriftliche, sondern auch mündliche oder so genannte stillschweigende Vereinbarungen, die sich im Laufe der Zeit eingeschlichen haben. Je nach Vertragsinhalt wird sogar das Personalreglement oder der Gesamtarbeitsvertrag Vertragsbestandteil. Ich würde folgende Argumentationsweise empfehlen: Zwar wurde im individuellen Arbeitsvertrag die Frage der Samstagsarbeit nicht explizit geregelt, doch sind die Parteien davon ausgegangen, dass nicht regelmässig an Samstagen gearbeitet werden muss. Ein starkes Indiz dafür, dass **beide** Parteien davon ausgegangen sind, ist die Tatsache, dass der betroffene Arbeitnehmer bislang nicht regelmässig an Samstagen arbeiten musste. Nach Treu und Glauben darf er also davon ausgehen, dass diese „Bedingung“ (nicht regelmässig samstags arbeiten zu müssen) Vertragsbestandteil ist.

Ich kann also nicht dazu verpflichtet werden, am Samstag zu arbeiten?

Doch. Der Arbeitgeber kann eine Vertragsänderung vornehmen und so die Voraussetzungen schaffen, damit Du am Samstag arbeiten musst.

Und dies ist auch rechtlich in Ordnung?

Vertragsänderungen dürfen im Rahmen rechtlicher Vorgaben vorgenommen werden, das heisst nach Ablauf einer bestimmten Zeitspanne, die sich nach den jeweiligen Kündigungsfristen orientiert. Änderungskündigungen sind also grundsätzlich erlaubt. Im Prinzip bleibt den Arbeitnehmenden nur die Wahl, entweder auf die neuen Bedingungen einzugehen oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Kauf zu nehmen. Sollte jedoch ein Grossteil der Belegschaft davon betroffen sein, müssten die gesetzlichen Vorschriften über die Massenentlassung ergänzend beachtet werden.

In diesem Zusammenhang würde ich nicht von einer Sanktion im rechtlichen Sinn sprechen. Doch da das mögliche Resultat der Verlust der Arbeitsstelle bedeutet, würde diese Vorgehensweise in der Wirkung einer Sanktion gleich kommen.

Was ist, wenn die Änderungskündigung rechtlich nicht in Ordnung war? Darf ich dann meine Stelle behalten?

Eine allfällige missbräuchliche Kündigung hätte nur eine finanzielle Entschädigung zur Folge. Einen Anspruch auf die Arbeitsstelle besteht so oder so nicht.

Es gibt also keine Alternative?

Neben der juristischen gibt es noch eine andere Realität: Ein Verleger wird kaum einem Grossteil der Belegschaft kündigen, wenn entsprechende Forderungen gemeinsam deponiert werden (Stichwort „Massenentlassung“). Jedenfalls sind die Erfolgchancen wesentlich höher, wenn nicht alleine gefordert wird.

Wenn ich neu auch regelmässig am Samstag arbeiten muss, müsste dies dann nicht auch automatisch eine Lohnanpassung nach sich ziehen?

Kompensationszahlungen sind nur bei Nacht- und Sonntagsarbeit vorgesehen. Gesamtarbeitsverträge (GAV) in einzelnen Branchen sehen eine Entschädigung für Samstage vor, jedoch nicht der Journalisten-GAV 2000, der wegen der einseitigen Aufkündigung durch die Verlegerschaft sowieso nur noch in Einzelfällen zur Anwendung kommt.

Ich bin allein erziehend. Unter der Woche kann ich ein Kind in die Krippe bringen, nicht aber am Samstag. Kann mich mein Arbeitgeber deswegen trotzdem verpflichten, am Samstag zu arbeiten?

Zwar werden die Verhältnisse von Arbeitnehmer mit Familienpflichten – insbesondere allein erziehende Mütter – vom Gesetzgeber in einzelnen Bestimmungen berücksichtigt: beispielsweise Betreuungstage ohne Ferienabzug (siehe auch „Fall des Monats“ vom Februar 2007 auf www.impressum.ch). Sogar im Arbeitsgesetz (Art. 36 ArG) ist der Schutz dieser Arbeitnehmer explizit geregelt. Doch handelt es sich dabei oft um nicht abschliessende Regelungen oder schwammige Rechtsgrundsätze. Darüber hinaus wird auch fast immer eine Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers und den betroffenen Arbeitnehmern verlangt.

Das bedeutet im oben genannten Fall?

Die Argumentation des Arbeitgebers wird wohl so lauten: „Es stimmt, dass auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer mit Familienpflichten Rücksicht genommen werden muss, aber nur so lange eine Betreuung notwendig ist und nicht anders organisiert werden kann.“ Was „organisierbar“ ist und was nicht, ist letztlich Argumentationssache. Ob das Fehlen von Kindertagesstätten an Samstagen Grund genug ist, um an sämtlichen Samstagen nicht eingesetzt zu werden, muss zumindest für den voraussehbaren Normalfall bezweifelt werden.

Ein anderer Fall: Ich bin geschieden und habe mit meiner Partnerin/meinem Partner vereinbart, dass ich jedes Wochenende unser Kind habe. Kann ich von meinem Arbeitgeber deswegen trotzdem verpflichtet werden, am Samstag zu arbeiten?

Die im obigen Fall genannte Argumentation gilt auch hier in ähnlicher Weise.

Gelten eigentlich besondere Bedingungen bezüglich maximaler Arbeitszeit?

Grundsätzlich gilt betreffend vereinbarte Arbeitszeit, Überstunden und Überzeit:

- *Vereinbarte Arbeitszeit*: Sie wird in der Regel individuell zwischen den Vertragsparteien geregelt. Wird diese Arbeitszeit überschritten, so spricht man von „Überstunden“.
- *Überstunden* (gemäss Art. 321c OR): Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann die Überstundenarbeit durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer

kompensiert werden. Falls kein Ausgleich durch Freizeit erfolgt, so ist grundsätzlich ein Lohnzuschlag von 25% geschuldet.

- *Überzeit* im Sinne von Art. 12 und 13 ArG steht in keinem Zusammenhang mit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Sie liegt dann vor, wenn die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten gemäss ArG überschritten werden. 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.
- *Die maximale Überzeit pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer beträgt* : 170 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden oder 140 Stunden Überzeit für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.

Im vorliegenden Zusammenhang wird der Begriff „Wochenende“ nicht oft verwendet. Wesentliche Unterschiede zu der „regulären“ Arbeitszeit bestehen bei Nacht- und Sonntagsarbeit (Samstage gehören nicht dazu).

Wie sind die Regelungen bei der Sonntagsarbeit?

Sonntagsarbeit ist Arbeit an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag grundsätzlich zwischen 23 Uhr des Vortages und 23 Uhr des Sonntags. Dabei muss folgendes beachtet werden:

- *Wöchentlicher Ruhetag*: Innerhalb von zwei Wochen muss wenigstens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit freigegeben werden, total also 35 Stunden.
- *Ausgleichsruhezeit*: Dauert die Sonntagsarbeit weniger als fünf Stunden, wird sie innerhalb von vier Wochen im Verhältnis 1:1 durch Freizeit ausgeglichen. Dauert die Sonntagsarbeit mehr als fünf Stunden, wird sie in der vorangehenden oder der darauf folgenden Woche an einem Arbeitstag durch einen Ersatzruhetag von insgesamt 35 aufeinanderfolgenden Stunden und einen Lohnzuschlag von 50% ausgeglichen.
- *Anzahl freier Sonntage*: Im Kalenderjahr sind mindestens 26 freie Sonntage zu gewähren, wovon mindestens ein freier Sonntag jeweils innerhalb eines Quartals liegen muss.

Bei vorübergehender Sonntagsarbeit hat der Arbeitnehmende Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 50 Prozent. Vorübergehend ist Sonntagsarbeit, wenn sie bei sporadisch vorkommenden Einsätzen nicht mehr als 6 Sonntage pro Kalenderjahr umfasst. Bei Einsätzen, die diesen zeitlichen Umfang überschreiten, ist kein gesetzlicher Lohnzuschlag geschuldet, weil man davon ausgeht, dass die Sonntagsarbeit bereits im Grundlohn berücksichtigt ist.

Viele Berufe kennen Nachtzuschläge. Weshalb gibt es eine solche Bestimmung nicht für Journalisten?

Als Nachtarbeit gilt laut Arbeitsgesetz die Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr. Das ArG sieht einen Zeitzuschlag von 10 Prozent für regelmässige Nachtarbeit vor. Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leisten Arbeitnehmende, die in 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangen. Normalerweise darf der Zeitzuschlag nicht finanziell entschädigt werden, da es vor allem um den Lebensrhythmus geht. Der Arbeitgeber ist zudem verpflichtet, weitere geeignete Massnahmen zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer vorzusehen (bspw Sicherheit des Arbeitsweges, Verpflegungsmöglichkeiten, Unterstützung für Ar-

beitnehmende mit Betreuungspflichten). Bei „nur“ vorübergehender Nachtarbeit ist ein Lohnzuschlag von 25 Prozent geschuldet.

Wenn ich in Zusammenhang mit der Sonntagszeitung bzw. Samstagsarbeit Probleme bekomme, kann ich mich dann als Aktivmitglied von Impressum an den Verband wenden?

Klar, dafür sind wir da!

Und was kann ich von Impressum erwarten?

Individuelle Rechtsberatung oder kollektive Rechtsberatung.