

**kaufmännischer
verband**

gemeinsam sind wir zukunft.



Arbeits- und Ruhezeiten

Berufsalltag

Arbeits- und Ruhezeiten

Dieses Merkblatt gibt Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Grundlagen und Begriffe zu den gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen in der Schweiz.

Zweck von Arbeits- und Ruhezeitvorschriften

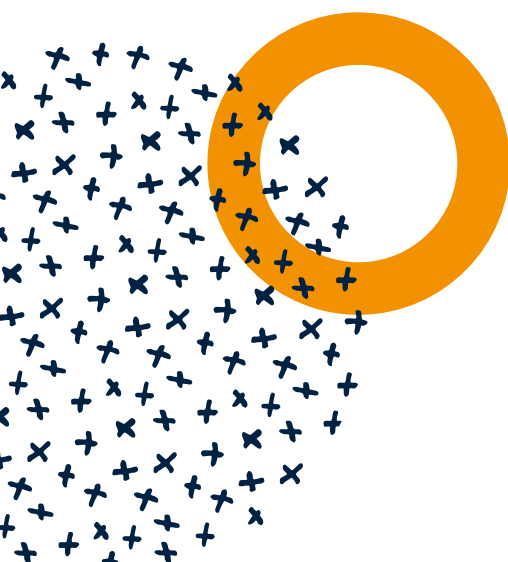
Zum Schutz der Gesundheit bei der Arbeit gibt das Arbeitsgesetz (ArG) einen verbindlichen Mindestschutz für Angestellte vor, an den sich sowohl Arbeitgebende wie auch Arbeitnehmende halten müssen. Das ArG ist auf die meisten Betriebe und Arbeitnehmer:innen anwendbar (Ausnahmen vgl. Art. 2 - 4 ArG). Neben den aufgeführten Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten finden sich im Arbeitsgesetz und den dazugehörigen Verordnungen (ArGV 1 bis 5) weitere grundsätzliche Bestimmungen zum Gesundheitsschutz und zu Sonderschutzvorschriften für Jugendliche, schwangere und stillende Frauen.

Die wichtigsten Bestimmungen zur Arbeitszeit

Vertragliche Arbeitszeit (Art. 13 ArGV 1)

Mit vertraglicher Arbeitszeit ist die Zeit gemeint, während der sich der Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebenden halten hat.

- > Vorbereitungs und Aufräumarbeiten (inkl. das Erledigen von Kassenabrechnungen) gehören zur Arbeitszeit.
Der Weg von und zur Arbeit gilt in der Regel nicht als Arbeitszeit.
- > Findet der Einsatz jedoch an einem anderen Arbeitsort als üblich statt (zum Beispiel bei Messen) - wodurch sich der Arbeitsweg verlängert - so gilt die zusätzliche Wegzeit als Arbeitszeit.
- > Einsatzpläne, wie sie im Verkauf üblich sind, müssen vom Arbeitgebenden frühzeitig - in der Regel mindestens zwei Wochen im Voraus (Art. 69 Abs. 1 ArGV) - erstellt und den Mitarbeitenden kommuniziert werden. Dabei hat er auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie auf allfällige Betreuungspflichten seiner Angestellten zu achten. Wünsche von Mitarbeitenden sollten soweit als möglich berücksichtigt werden; ihnen steht bei der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne ein Mitspracherecht zu (Art. 48 ArG).



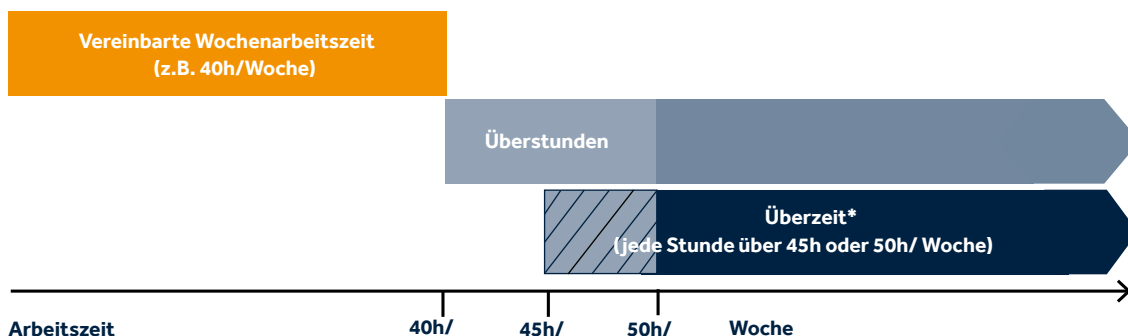
Arbeits- und Ruhezeiten



Höchstarbeitszeit (Art. 9 ArG)

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:

- > 45 Stunden in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, einschliesslich Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels (mit über 50 Arbeitnehmenden pro Verkaufsstelle)
- > 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmenden, Handwerker:innen, Verkaufspersonal in kleineren Detailhandelsbetrieben (mit unter 50 Arbeitnehmenden pro Verkaufsstelle)



*Vergütung durch zusätzliche Freizeit oder mit Zuschlag von mind. 25%

Grafik 1

Überstunden

Mit Überstunden ist die Arbeitszeit gemeint, die über die vertragliche beziehungsweise betriebsübliche Arbeitszeit hinaus geht (vgl. Grafik 1).

- > Im Rahmen der Treuepflicht sind Angestellte auch dann zur Leistung von notwendigen Überstunden verpflichtet, wenn diese nicht speziell angeordnet worden sind. Angestellten wird empfohlen, geleistete Überstunden schriftlich festzuhalten und unverzüglich vom Vorgesetzten visieren zu lassen.
- > Überstundenarbeit ist im Einverständnis mit den Angestellten durch zusätzliche Freizeit oder mit einem Zuschlag von mindestens 25% des vereinbarten Bruttolohnes zu entschädigen, sofern nicht schriftlich etwas anderes vereinbart ist.
- > Der Anspruch kann innert fünf Jahren geltend gemacht werden.
- > Eine Wegbedingung der Entschädigung muss schriftlich im individuellen Arbeitsvertrag oder in einem Gesamtarbeitsvertrag festgehalten sein.

Arbeits- und Ruhezeiten

Überzeit (Art. 12 ArG)

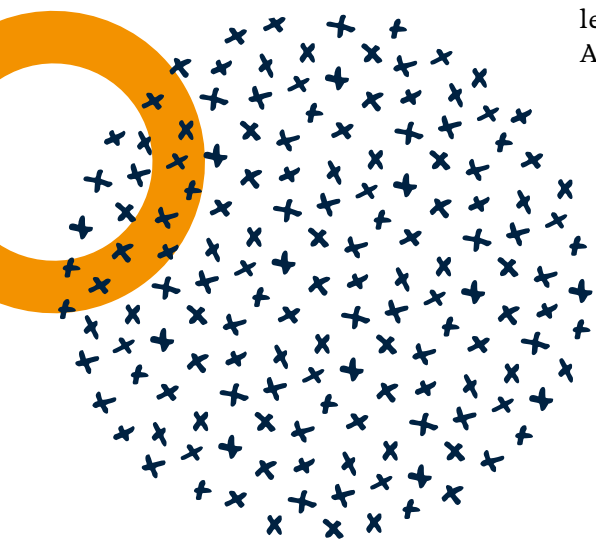
Wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten, so liegt Überzeit vor. (Vgl. Grafik 1)

- > Bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden (unter anderem Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels) sind maximal 170 Stunden Überzeitarbeit pro Kalenderjahr erlaubt.
- > Bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden (Verkaufspersonal in kleineren Detailhandelsbetrieben unter 50 Angestellten) sind maximal 140 Stunden Überzeit pro Kalenderjahr erlaubt.

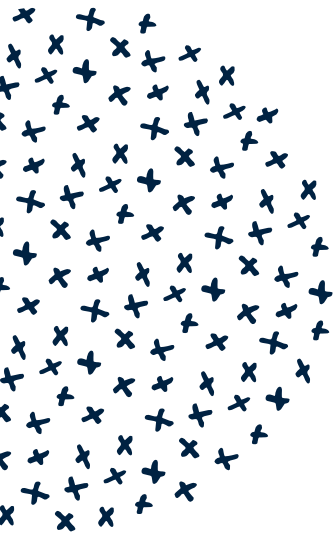
Im Gegensatz zu Überstunden darf die Entschädigung für die Überzeit nicht wegbedungen werden. Der zeitliche Ausgleich muss - sofern nichts anderes vereinbart - innert 14 Wochen erfolgen, in jedem Fall aber innerhalb von zwölf Monaten. Können sich Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in über einen Zeitausgleich nicht einigen, muss die Überzeit zwingend finanziell mit einem Zuschlag von mindestens 25% des vereinbarten Bruttolohnes entschädigt werden. Der Lohnzuschlag ist für diejenigen Betriebe mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden erst ab der 61. Überzeitstunde geschuldet.

Minusstunden

Bei Minusstunden, die nicht durch die angestellte Person verschuldet sind, - zum Beispiel, wenn die angestellte Person vorzeitig nach Hause geschickt wird - gilt die im Einsatzplan aufgeführte Zeit als Arbeitszeit. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber bleibt zur vollen Lohnzahlung verpflichtet und darf von der/dem Arbeitnehmenden auch keine Nachleistung verlangen. Es wird empfohlen, entsprechende Anordnungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers zu dokumentieren.



Arbeits- und Ruhezeiten



Werktage

Montag bis Samstag gelten als Werktage und sind bewilligungsfrei.

Tages- und Abendarbeit (Art. 10 ArG)

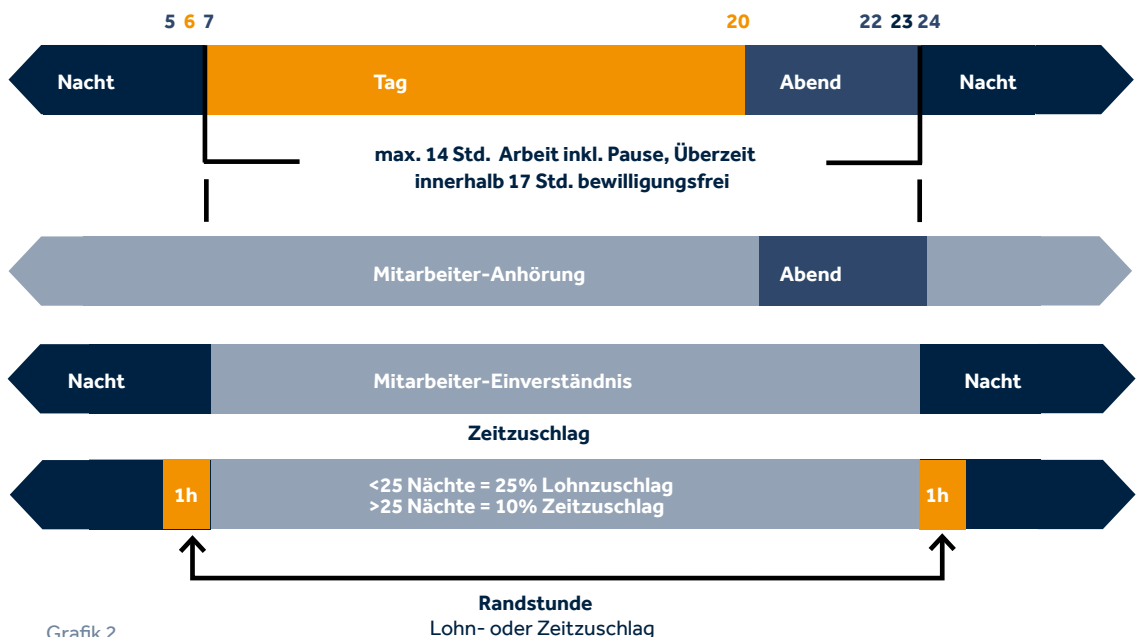
Die Arbeit im Zeitraum von 06:00 bis 23:00 Uhr gilt als Tages- und Abendarbeit und ist bewilligungsfrei. Allerdings müssen die betroffenen Arbeitnehmenden bzw. die betriebliche Arbeitnehmervertretung vor der Einführung von Abendarbeit angehört werden.

- > Mit Einverständnis der Arbeitnehmenden kann der vereinbarte Zeitraum um bis zu einer Stunde vor- oder nachverschoben werden.
- > Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss aber inklusive Pausen in einem Zeitrahmen von 14 Stunden liegen.

Nachtarbeit (Art. 16ff ArG)

Als Nachtarbeit gelten Einsätze im Zeitraum von 23:00 bis 6:00 Uhr des nächsten Tages. (Vgl. Grafik 2)

- > Sie ist grundsätzlich verboten und nur ausnahmsweise und unter gewissen Umständen zulässig sowie in der Regel bewilligungspflichtig.
- > Auf vorübergehende Nachtarbeit (max. 24 Nächte pro Jahr) ist ein Lohnzuschlag von mindestens 25% zu entrichten.
- > Bei dauernder oder regelmässiger wiederkehrender Nachtarbeit ist anstelle des Lohnzuschlages ein Zeitzuschlag von 10% zu gewähren. Arbeitnehmende im Stundenlohn erhalten den Zeitzuschlag als bezahlte arbeitsfreie Zeit.



Grafik 2

Lohn- oder Zeitzuschlag

Arbeits- und Ruhezeiten

Haben Sie weitere Fragen?

Unsere Expertinnen und Experten unterstützen Sie gerne.

berufspolitik@kfmv.ch

+41 43 283 45 66

[kfmv.ch](https://www.kfmv.ch)

Falls Sie spezifische oder individuelle Informationen zum Thema wünschen, empfiehlt sich beispielsweise eine Rechtsberatung bei unseren Sektionen.

Mehr dazu:

[kfmv.ch/beratungen](https://www.kfmv.ch/beratungen)

Sonntagsarbeit

Als Sonntage gelten der 1. August sowie jene acht Feiertage, welche die Kantone dem Sonntag gleichgestellt haben.

- > Sonntagsarbeit ist bewilligungspflichtig, benötigt das Einverständnis der Arbeitnehmenden und ist nur unter gewissen Umständen zulässig.
- > Bei vorübergehender Sonntagsarbeit (nicht mehr als sechs Sonntage im Jahr) gilt ein Lohnzuschlag von 50%. Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Sonntagsarbeit entfällt der Zuschlag.
- > Bei Sonntagsarbeit von weniger als fünf Stunden pro Tag kann entsprechende Freizeit zur Kompensation beansprucht werden. Diese müssen Arbeitgebende innert vier Wochen gewähren.
- > Bei Sonntagsarbeit von mehr als fünf Stunden pro Tag dürfen Arbeitnehmende für die vorhergehende oder die nachfolgende Woche einen Ersatzruhetag beziehen.
- > Kantone können vier Sonntage pro Jahr bestimmen, an denen Verkaufsgeschäfte ohne Bewilligung geöffnet sein dürfen (Sonntagsverkäufe). Für verschiedene Branchen/Arbeitgeber:innen wie zum Beispiel Einkaufszentren in einem Fremdenverkehrsgebiet, Kioske, Tankstellen, Betriebe in Bahnhöfen und Flughäfen gelten Sonderbestimmungen (ArGV 2).

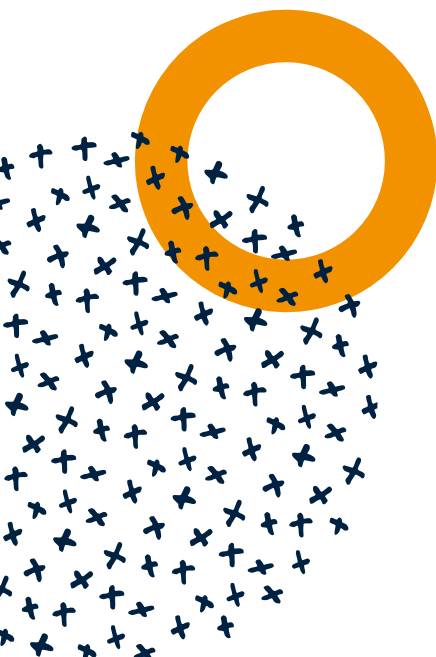
Die wichtigsten Bestimmungen zur Ruhezeit

Tägliche Ruhezeiten (Art. 15a ArG)

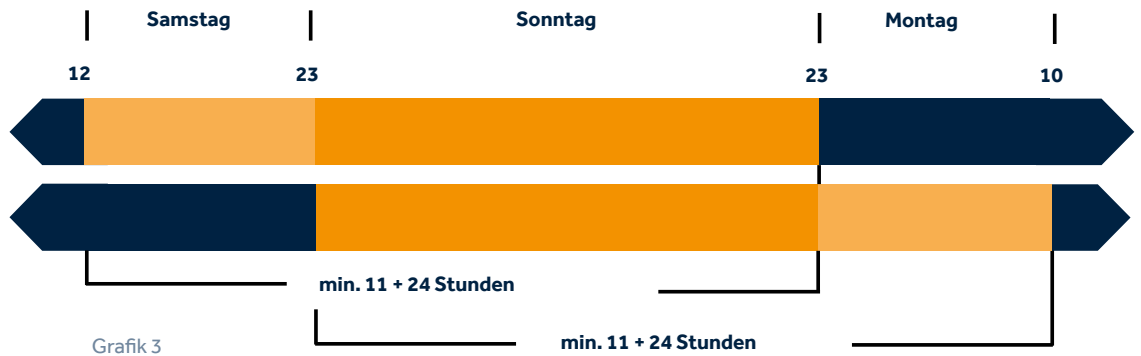
Zwischen zwei Arbeitstagen ist eine Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Die Ruhezeit kann für Erwachsene einmal pro Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt während zwei Wochen eingehalten wird. (Vgl. Grafik 3)

Wöchentliche Ruhezeiten (Art. 20/21 ArG)

Innert zwei Wochen muss wenigstens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag gewahrt werden, unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit von durchschnittlich elf Stunden. Wird am Sonntag gearbeitet, darf nicht mehr als an sechs aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet werden. Zusätzlich besteht Anspruch auf einen freien Halbttag, wenn die Arbeitszeit auf sechs Tage verteilt ist. (Vgl. Grafik 3)



Arbeits- und Ruhezeiten



Pausen (Art. 15ff. ArG)

Das Anrecht auf Pausen ist abhängig von der täglichen Arbeitszeit. Die Unterbrüche sind ungefähr in der Mitte der Arbeitszeit zu planen. Kann der Arbeitsplatz nicht verlassen werden, so gilt die Pausenzeit als Arbeitszeit.

Das Gesetz schreibt folgende Mindestpausen vor:

- > 15 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 5 1/2 Stunden
- > 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden
- > 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden

Pausen bei besonderen Umständen

Arbeitnehmende, die ihre Arbeit in Räumen ohne Tageslicht verrichten, haben Anspruch auf 20 Minuten zusätzliche Pausenzeit am Tageslicht. Sofern bei Arbeitstätigkeiten, die überwiegend im Stehen ausgeübt werden, keine Sitzgelegenheiten vorhanden sind, kommen den Arbeitnehmenden zudem häufigere Kurzpausen zugute (Art. 24 ArGV 3). Besondere Bedingungen gelten bei schwangeren Frauen und stillenden Müttern (Art. 60 und 61 ArGV 1).

Kontakt

Kaufmännischer
Verband Schweiz
Sozialpartnerschaft

berufspolitik@kfmv.ch
+41 44 283 45 66
kfmv.ch