

Bundesgesetz über die Arbeit (ArG)

Der vollständige Text des ArG und der ArGV 1 bis ArGV 4 sind rechtsverbindlich. Dies ist lediglich eine Wiedergabe ausgewählter Bestimmungen. Wo aus Gründen der besseren Lesbarkeit Ausdrücke in der männlichen Form aufgeführt sind, gelten sie gleichbedeutend für die weibliche Form.

1. Ziel des ArG

Das ArG, das seit dem 1. August 2000 in revidierter Fassung in Kraft ist, bezweckt, den gesundheitlichen Schutz der Arbeitnehmer zu garantieren. Das Schwergewicht liegt dabei auf den Vorschriften, die die Arbeitszeit (Ruhezeit, Arbeitszeit, Nachtarbeit usw.) und den Schutzvorkehrungen zur Verhinderung von Überbeanspruchung, Krankheiten und Unfällen betreffen. Seit dem 1. Januar 2008 gilt als ArGV 5 die Jugendarbeitsschutzverordnung.

Das ArG dient dem Schutz der Arbeitnehmer. Es enthält Mindestvorschriften über

- Gesundheitsvorsorge,
- Arbeits- und Ruhezeit,
- den Sonderschutz für Jugendliche und
- den Sonderschutz für Arbeitnehmerinnen.

Vereinfacht kann zwischen

- dem allgemeinen Gesundheitsschutz,
- dem Mutterschutz und Jugendschutz
- den Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeiten unterschieden werden.

In fünf Verordnungen (ArGV) zum ArG werden die gesetzlichen Bestimmungen näher ausgeführt.

2. Der Aufbau des ArG und der fünf ArGV

Das ArG ist in acht grössere Teilbereiche aufgeteilt, wobei für Heime und Spitäler insbesondere die Teile I – IV von Bedeutung sind:

- I Geltungsbereich
Artikel 1 bis 5
- II Gesundheitsschutz
Artikel 6 bis 8
- III Arbeits- und Ruhezeit
Artikel 9 bis 28
- IV Sonderschutzvorschriften
Artikel 29 bis 36
- V Betriebsordnung
Artikel 37 bis 39
- VI Durchführung des Gesetzes
Artikel 40 bis 62
- VII Änderungen von anderen Erlassen
Artikel 63 bis 70

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

VIII Schluss- und Übergangsbestimmungen Artikel 71 bis 74

Im ArG selber sind nur die grundlegenden Inhalte geregelt, es finden sich viele Verweise auf die ergänzenden ArGV. So sind die ArGV letztlich für die konkrete Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen von grosser Bedeutung.

Die Verordnung 1 (ArGV 1) enthält die Präzisierung und die konkreten Ausführungsbestimmungen zu allen relevanten Artikeln des ArG. Sie ist ebenfalls in verschiedene grössere Teilbereiche unterteilt, wovon für die Spitäler und Heime insbesondere folgende Kapitel von Bedeutung sind:

1. Geltungsbereich
Artikel 1 bis 12
2. Arbeits- und Ruhezeiten
Artikel 13 bis 42
3. Massnahmen bei Nachtarbeit
Artikel 43 bis 46
4. Sonderschutz der jugendlichen Arbeitnehmer
Artikel 47 bis 59
5. Sonderschutz von Frauen
Artikel 60 bis 66

Wenn das ArG grundsätzlich anwendbar ist für den Betrieb, stellt sich die Frage, ob es Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich gibt. Zusammenfassend kann in nachfolgender Tabelle die Anwendbarkeit des ArG respektive der ArGV 1 auf die Spitäler und Heime dargestellt werden:

Geltungsbereich	Genauere Bezeichnung	Arbeits- und Ruhezeiten (ArG Artikel 9 ff)	Mutterschutz (ArG Artikel 35)	Mutterschutz (ArG Artikel 35 a/b)
betrieblicher persönlicher				
privat-rechtliche Spitäler/Heime		Ja	Ja	Ja
öffentlich-rechtliche Spitäler/Heime gemäss ArG Artikel 2, Absatz 1 a, und ArGV 1, Artikel 7	mit eigener Rechtspersönlichkeit	Ja ¹	Ja	Ja ¹
	ohne eigene Rechtspersönlichkeit und privat-rechtlicher Anstellung	Ja	Ja	Ja
	ohne eigene Rechtspersönlichkeit und öffentlich-rechtlicher Anstellung	Nein	Ja	Nein
Höhere leitende Tätigkeit ³	Direktor/Chefarzt (nicht LA/OA) Heimleiter/in Leitung Pflegedienst	Nein	Ja	Nein
Assistenzarzt	Alle, unabhängig vom Arbeitgeber	Ja ²	Ja	Ja ²
Erzieher	mit anerkannter Ausbildung	Nein	Ja	Nein
Fürsorger	mit anerkannter Ausbildung	Nein	Ja	Nein

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

¹ wenn öffentlich-rechtliche Anstellung, dann kann in Anwendung von ArG Artikel 71 b von den Bestimmungen des ArG abgewichen werden. Achtung: Ab dem 1. Januar 2005 darf aber nur noch zugunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden!

² Seit dem 1. Januar 2005 ist die Ausnahme für Assistenzärzte aufgehoben! Somit sind alle Assistenzärzte (ob öffentlich- oder privat-rechtliche Anstellung) neu dem ArG vollumfänglich unterstellt.

³ Es muss von Fall zu Fall geprüft werden, ob die Kriterien der höheren leitenden Tätigkeit nach ArGV1 Artikel 9 erfüllt sind.

In der Verordnung 2 (ArGV 2), für die Spitäler und Heime sehr wichtige Verordnung, werden nun Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmer aufgestellt. Dabei sind die Sonderbestimmungen der ArGV 2 Artikel 12 bis 14 in unterschiedlichem Mass anwendbar, je nachdem, um welche Art des Betriebes es sich handelt. So sind auf die Krankenanstalten und Kliniken die Artikel 4, 5, 8, 9, 10 Absatz 2 und Artikel 12 Absatz 2 anwendbar. Für die Heime und Internate sind demgegenüber die Artikel 4, 8, 9, 10 Absatz 2, 12 Absatz 2 und 14 Absatz 1 anwendbar. Für Spitex-Betriebe und die von ihnen mit Pflege- und Betreuungsaufgaben beschäftigten Arbeitnehmer ist Artikel 4 anwendbar.

Die Verordnung 3 (ArGV 3) regelt die allgemeinen Vorschriften der Gesundheitsvorsorge inbezug auf räumliche Verhältnisse, Licht, Lärm, Arbeitsplätze, Überwachung, Arbeitskleidung, Garderoben, Unterhalt, Reinigung, Waschgelegenheiten, Toiletten und Aufenthaltsräumen. Die Anwendung dieser Vorschriften hat sich in der Praxis bewährt und hat durch die Gesetzesrevision keine grundlegenden Änderungen erfahren. Diese Gesundheitsvorschriften sind auf alle Betriebe, auch auf jene, welche nicht unter Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des ArG fallen, anwendbar (ArG Artikel 3 a und 6).

Die Verordnung 4 (ArGV 4) richtet sich ausschliesslich an industrielle Betriebe (ArG Artikel 5 und 7).

Die Jugendarbeitsschutzverordnung ArGV 5 regelt den Jugendschutz in der Arbeitswelt.

3. Geltungsbereich in den Schweizern Spitälern

Die Vorschriften über den allgemeinen Gesundheitsschutz und ein Teil der Vorschriften über den Mutterschutz gelten an allen Spitälern und für das gesamte Spitalpersonal.

Die Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften gelten an sämtlichen Spitälern mit privater Trägerschaft (Verein, privatrechtliche Stiftung, Aktiengesellschaft, Genossenschaft o. ä.). Sie gelten ferner an jenen zahlreichen Spitälern mit öffentlich-rechtlicher Trägerschaft (öffentliche Anstalt, Stiftung öffentlichen Rechts, Zweckverband), die die Mehrzahl des Spitalpersonals privat-rechtlich anstellen.

Die Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften gelten für alle Assistenzärzte, unabhängig der Form der Rechtspersonlichen oder der Anstellungsverhältnisse. Sie gelten in den Spitälern aber nicht für Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben (Arbeitnehmer, die grossen und entscheidenden Einfluss auf Ge-

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

schäftsgang, Entwicklung und Struktur des ganzen Spitals nehmen können, wie Mitglieder der Spitalleitung).

Das ArG gilt übrigens auch gegen den Willen der Arbeitnehmer. Spitalinterne „Haus-Lösungen“ sind nur erlaubt, wenn sie die volle Einhaltung der Vorschriften des ArG erlauben.

Nach ArG Artikel 1 ist das Gesetz unter Vorbehalt der Artikel 2 bis 4 auf alle öffentlichen und privaten Spitäler anwendbar. Nach der Revision des ArG bestehen - von einzelnen Ausnahmen abgesehen, wie z. B. den vom Bund konzessionierten öffentlichen Transportunternehmen - wenige vollständige Ausnahmen vom Geltungsbereich. Die meisten Ausnahmen vom Geltungsbereich nach ArG Artikel 2 und 3 beschränken sich auf die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften.

Im Gegensatz zum Gesundheitsschutz sind die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften allein auf jene Spitäler anwendbar, die entweder vollständig privat-rechtlich strukturiert sind oder die trotz öffentlich-rechtlicher Struktur ihre Arbeitsverhältnisse mit dem Personal privat-rechtlich ausgestalten (ArG Artikel 1 und 2 Absatz 2, bzw. ArGV 1 Artikel 7). Das bedeutet, dass in solchen Spitätern das ArG integrale Wirkung entfaltet.

Spezielle Fragen stellen sich also im Zusammenhang mit öffentlichen Anstalten, die den Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden gleichgestellt sind (ArG Artikel 2 Absatz 2). Dies ist vorliegend deshalb von Interesse, weil in der Vergangenheit - heute wegen der Privatisierung etwas weniger - vor allem Spitäler als öffentliche Anstalten strukturiert waren und noch sind. Massgebende Kriterien nach ArGV 1 Artikel 7 für eine Gleichstellung mit den Verwaltungen sind zwei Voraussetzungen:

- Die Anstalt besitzt keine Rechtspersönlichkeit, d. h. sie verfügt über keine bzw. eine beschränkte Rechts- und Handlungsfähigkeit: Entscheide von einer gewissen Tragweite werden von der zuständigen Direktion oder gar der Legislative getroffen.
- Die Anstellungsverhältnisse mit dem Personal sind öffentlich-rechtlicher Natur: Massgebend sind somit kantonale oder kommunale Angestellten- oder Beamtenetze.

Wenn diese Kriterien vorliegen, sind die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des ArG im Gegensatz zu den Gesundheitsvorschriften nicht anwendbar (ArG Artikel 3 a und 71 b). Sollten die Anstellungsverhältnisse dagegen (mehrheitlich) privat-rechtlich sein, dann müssen in der öffentlichen Anstalt auch die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des ArG beachtet werden.

Grundsätzlich anwendbar dagegen ist das ArG auf öffentliche Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit, wie z. B. auf verschiedene Spitäler oder Kantonalkassen. Soweit allerdings das Personal öffentlich-rechtlich angestellt ist, gilt es, den Vorbehalt von ArG Artikel 71 b zu berücksichtigen.

Da im Gesundheitswesen aus Gründen des öffentlichen Interesses (erste Hilfe) an 24 Stunden und über 7 Tage je Woche die Dienstleistungen aufrecht erhalten werden müssen, hat der Gesetzgeber in der ArGV 2 vom Gesetz und der ArGV 1 abweichende Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern geschaffen, vorliegend für Krankenanstalten, Kliniken sowie für Heime und Internate. Die abweichenden Sonderbestimmungen betreffen ausschliesslich die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften, die der jeweiligen besonderen Situation Rechnung tragen. Für Spitäler enthält ArGV 2 Artikel 15 Sonderbestimmungen, Soweit keine Sonderbestimmungen vorhanden sind, gelangen das ArG und die ArGV 1 zur Anwendung (ArG Artikel 27 und ArGV 2 Artikel 3 e contrario).

4. Ausgewählte Bereiche für Spitäler und Heime aus dem ArG: Arbeits- und Ruhezeiten

4.1. Arbeitszeit

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

- Arbeitszeit im ArG heisst noch nicht grundsätzlich, dass diese Zeit auch bezahlt ist (Bezahlung ist arbeitsrechtliche/-vertragliche Abmachung).
- Ist der Arbeitsweg für besondere Einsätze länger als der normale Arbeitsweg, so gilt die zusätzliche Wegzeit als Arbeitszeit (ArGV 1 Artikel 13 Absatz 2). Diese Regelung gilt für Arbeitnehmer, die normalerweise einen fixen Arbeitsort haben.
- Weiterbildung gilt als Arbeitszeit, wenn sie auf Anordnung des Arbeitgebers oder von Gesetzes wegen stattfindet (ArGV 1 Artikel 13 Absatz 4).
- Liegen eigentliche Sonderfälle bzw. Notfälle vor (z. B. Gefährdung von Leib und Leben, Feuersbrunst, Hochwasser, Rettung der Produktion usw.), darf ausnahmsweise auch in der Nacht und an Sonntagen sowie in Überschreitung der täglichen Arbeitsdauer Überzeit geleistet werden, soweit diese Situation unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere zumutbare Weise beseitigt werden können. Auf keinen Fall darf damit eine Produktions- und Kapazitätserweiterung angestrebt werden (ArGV 1 Artikel 26). Achtung: Für Spitäler darf davon kein Missbrauch gemacht werden, da es bei solchen Betrieben grundsätzlich immer um Leib und Leben geht.

4.2. Definition der Woche

Die Woche ist in ArGV 1 Artikel 16 folgendermassen definiert:

- Montag resp. Sonntag/Montagnacht bis Sonntag
- höchstens 5 ½ Arbeitstage je Woche, Ausdehnung im Einverständnis mit den Arbeitnehmer auf 6 Tage, sofern die freien Halbtage für längsten vier Wochen zusammengelegt werden (ArGV 1 Artikel 16 Absatz 2).
- Muss an Sonntagen gearbeitet werden, darf nicht mehr als an 6 aufeinander folgenden Tagen gearbeitet werden (ArGV 1 Artikel 21 Absatz 3). Das bedeutet, dass nie länger als an 6 Tagen am Stück gearbeitet werden darf, da sonst der Sonntag frei sein muss. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den ununterbrochenen Betrieb.

In Krankenanstalten und Kliniken, Heime und Internate dürfen die Arbeitnehmer an sieben aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden, wenn die tägliche Arbeitszeit im Zeitraum der Tages- und Abendarbeit nicht mehr als neuen Stunden beträgt, die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird und unmittelbar im Anschluss an den siebten Tag mindestens 83 aufeinander folgende Stunden frei gewährt werden: diese 83 Stunden schliessen die tägliche Ruhezeit, den Ersatzruhetag für den Sonntag und den wöchentlichen freien Halbtag ein (gilt ab dem 1. Januar 2010, ArGV2 Artikel 7 Absatz 2).

4.3. Höchst arbeitszeit

Bezüglich der Höchst arbeitszeit sind für Spitäler und Heime/Internate keine Sonderbestimmungen vorgesehen. Dies bedeutet:

- Höchstarbeitszeit 50 Stunden je Woche, d. h. von Montag bis Sonntag (ArG Artikel 9 Absatz 1 lit. b)
- Für das Büropersonal gilt ebenfalls die 50-Stunden-Woche, wenn eine enge Verflechtung der Tätigkeit mit den übrigen Dienstleistungen besteht, z. B. Telefondienste usw. (ArG Artikel 9 Absatz 5). Ist die Verwaltung jedoch eigenständig strukturiert, dann gilt die 45-Stundenwoche.
- Eine dauernde Verlängerung ist nur nach den Bestimmungen von ArG Artikel 9 Absatz 3 in Verbindung mit ArGV 1 Artikel 22 möglich.
- Fallen in einer Woche ein oder mehrere Feiertage auf einen Werktag, reduziert sich in dieser Woche die Höchstarbeitszeit entsprechend.
- Die Höchstarbeitszeit ist wöchentlich einzuhalten, also nicht im Durchschnitt eines Monats, Quartals oder gar Jahres.
- Eine Überschreitung darf nur ausnahmsweise und in dringenden Fällen erfolgen. Ausnahmsweise Überschreitung der Höchstarbeitszeit gemäss ArG Artikel 12 ist unter folgenden Voraussetzungen möglich:
 - bei ausserordentlichem Arbeitsanfall
 - für Inventar, Rechnungsabschlüsse, Liquidation
 - zur Vermeidung von Betriebsstörungen
- Die Dienstpläne müssen so ausgerichtet werden, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit in der Regel einzuhalten ist.

Hingewiesen sei auf einige problematische und gesetzwidrige Praktiken in den Spitälern:

- Die Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden je Woche: Die gängige Praxis in verschiedenen Spitälern, dass das Personal 70 und mehr Stunden je Woche arbeiten müssen, ist nicht zulässig.

4.4. Überstunden und Überzeit

- Überstunden sind die Überschreitung der vertraglich abgemachten wöchentlichen Arbeitszeit zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit.
- Überstunden werden gemäss Arbeitsvertrag abgegolten.
- Überzeit ist die Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit.
- Überzeit ist nicht mehr bewilligungspflichtig.
- Es dürfen in Betrieben mit der 50 Stundenwoche nicht mehr als 2 Stunden Überzeit je Tag und nicht mehr als 140 Überzeitstunden je Kalenderjahr geleistet werden (ArG Artikel 12 Absatz 2 lit. b).
- Überzeitarbeit darf in Spitälern/Heimen/Internaten auch an Sonntagen geleistet werden, ist aber zwingend innert 14 Wochen durch Freizeit auszugleichen (ArGV 2 Artikel 8).
- Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent auszurichten. Wird die Überzeitarbeit im Einverständnis mit den einzelnen Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten (ArG Artikel 13).

4.5. Tages- und Abendarbeit

Grundsatz (ArG Artikel 10):

- Tages- (06.00 Uhr bis 20.00 Uhr) und Abendarbeit (20.00 Uhr bis 23.00 Uhr) muss mit Einschluss der Pausen und Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen (ArG Artikel 10, Absatz 3).
- Die betriebliche Arbeitszeit kann zwischen 05.00 Uhr und 24.00 Uhr anders festgelegt werden, wenn die Mehrheit der Arbeitnehmer dem zustimmt. Die Spanne darf aber 17 Stunden nicht überschreiten. Das heisst, es ist möglich eine Spanne von 05.00 Uhr bis 22.00 Uhr oder eine von 07.00 Uhr bis 24.00 Uhr zu legen.
- Das Gesetz kennt für die Zeit von 20.00 Uhr bis 23.00 Uhr den Begriff der Abendarbeit ein. Diese ist nicht bewilligungspflichtig.

Es gibt eine Sonderbestimmung für Spitäler und Krankenanstalten (nicht aber für Heime/Internate):

- Der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit für den einzelnen Arbeitnehmer darf auf 17 Stunden verlängert werden, sofern im Durchschnitt der Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden gewährt wird und die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen mindestens 8 Stunden beträgt (ArGV 2 Artikel 5).

4.6. Pausen

- Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz nicht verlassen darf und in Arbeitsbereitschaft bleiben müssen (z. B. den Sucher tragen). Die Lohnzahlung ist aber klar von der Anrechnung an die Arbeitszeit zu unterscheiden.
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5.5 Stunden haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine Pause von 15 Minuten.
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine Pause von einer halben Stunde.
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden beträgt die Pause eine Stunde.
- Die Pause ist generell um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen (ArGV 1 Artikel 18).
- Entsteht vor oder nach einer Pause eine Arbeitsdauer von mehr als 5,5 Stunden, so ist eine zusätzliche Pause gemäss ArG Artikel 15 zu gewähren.
- Pausen von mehr als 30 Minuten können aufgeteilt werden (ArGV 1 Artikel 18).

4.7. Schichtbetrieb

- Achtung: Schichtbetrieb und ununterbrochener Betrieb (letzterer bedarf auch für Spitäler einer Bewilligung) sind eher „industrielle Begriffe“ und finden deswegen in Spitälern nicht unbedingt Anwendung (Begriff Schichtbetrieb in ArG, Artikel 34, Absatz 1).
- Bei drei- und mehrschichtigen Arbeitszeitsystemen darf die einzelne Schicht 10 Stunden (inkl. Pausen) nicht überschreiten (ArGV 1 Artikel 34 Absatz 4).

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

- 12-Stunden-Schichten (inkl. 2 Stunden Pausen) sind beim ununterbrochenen Betrieb zwischen Freitagabend und Montagmorgen erlaubt (ArGV 1 Artikel 38 Absatz 3).

4.8. tägliche Ruhezeit

Grundsatz:

- Die tägliche Ruhezeit beträgt mindestens 11 aufeinander folgende Stunden (ArG Artikel 15 a).

Ausnahme für Spitäler und Heime/Internate:

- Die Ruhezeit darf bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von zwei Wochen 12 Stunden beträgt (ArGV 2 Artikel 9).
- Die Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmer einmal in der Woche bis auf 8 Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von 11 Stunden im Durchschnitt von 2 Wochen eingehalten wird.
- Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer 12 Stunden innert eines Zeitraums von 12 Stunden nicht überschreiten, wenn davon mindestens 4 Stunden Ruhezeit sind und eine Ruhegelegenheit vorhanden ist. Die Pausen gelten als Arbeitszeit. Dabei ist den Arbeitnehmer eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden zu gewähren (SECO-Globalbewilligung, befristet gültig bis Ende Juli 2010).

Hingewiesen sei auf einige problematische und gesetzwidrige Praktiken in den Spitälern:

- 24-Stunden- bzw. 36-Stunden-Einsätze: Es ist vielerorts üblich, dass nach dem Tag- ein Nachtdienst mit anschliessendem Tagdienst folgt, bevor eine erste Ruhezeit eingeschaltet wird. Solch lange Einsatzzeiten waren bisher schon und sind auch heute nicht zulässig. Allein im Rahmen des Pikettdienstes nach ArGV 1 Artikel 14 und 15 kann in vereinzelt Nächten zusätzlich zur Tagesarbeit Dienst geleistet werden. Dabei darf die täglich zu gewährende Ruhezeit durch Piketteinsätze unterbrochen werden. Doch muss sie im Anschluss an den Piketteinsatz im restlichen Umfang nachgewährt werden. Kann durch den Piketteinsatz eine minimale Ruhezeit von vier aufeinander folgenden Stunden nicht erreicht werden, so muss im Anschluss an den letzten Einsatz die tägliche Ruhezeit nachgewährt werden (ArGV 1 Artikel 19 Absatz 3). Aufgrund der Ausnahme von ArGV 2 Artikel 9 darf die tägliche Ruhezeit mehrmals je Woche auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von 2 Wochen 12 Stunden beträgt. Im Normalfall beträgt die tägliche Ruhezeit 11 Stunden (ArG Artikel 15 a).

4.9. Ruhetage und freie Sonntage, Feiertage

- Der wöchentliche Ruhetag und die tägliche Ruhezeit müssen zusammen mindestens 35 Stunden ergeben (ArGV 1 Artikel 21 Absatz 2).
- Der wöchentliche freie Halbtage umfasst 8 Stunden (06.00 Uhr bis 14.00 Uhr oder 12.00 Uhr bis 20.00 Uhr). Dieser ist unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit zu gewähren. Dies bedeutet, dass die zusammenhängende Ruhezeit im Normalfall insgesamt 19 Stunden beträgt (bei 26 freien Sonntagen).
- Im Kalenderjahr sind mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden.
- In den Wochen ohne freien Sonntag ist jedoch im Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens

Walter Bär, Kantonsspital Uri, 6460 Altdorf

Fassung begutachtet vom SECO (Frau Christine Pitteloud, 12. September 2006)

31. Dezember 2009/8 (inkl. Änderungen ab 1. Januar 2010:

ArGV 2, Art. 7, Art. 8 a, Art. 10 Abs. 2, Art. 15 Abs. 1, Art. 16 Abs. 1)

36 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren (nur falls weniger als 26 freie Sonntage gewährt werden).

- Es gelten alle Feiertage (Bundesfeiertag und bis zu 8 kantonale Feiertage) als zusätzliche Ruhetage.
- Für den Besuch von religiösen Feiern muss das Spital dem Arbeitnehmer auf Wunsch die erforderliche Zeit nach Möglichkeit freigeben.

4.10. Pikettdienst

Für alle, die nicht durch den persönlichen Geltungsbereich ausgenommen sind, gelten die Bestimmungen des ArG und der ArGV 1 und ArGV 2 betreffend den Pikettdienst.

Definition: Pikettdienst wird zusätzlich zur normalen täglichen Arbeit geleistet. Die Lohnzahlung ist aber klar von der Anrechnung an die Arbeitszeit zu unterscheiden.

- Pikettdienst, der im Betrieb (Spital) verbracht werden muss, zählt vollumfänglich als Arbeitszeit. Dies auch dann, wenn für den Arbeitnehmer eine Schlafmöglichkeit besteht.
- Beim Pikettdienst, der ausserhalb des Betriebs (Spitals) geleistet wird (Rufbereitschaft), gilt nur tatsächlich geleistete Arbeit als Arbeitszeit. Der Weg zum und vom Einsatzort zählt bereits als Arbeitszeit.
- In einem Zeitraum von 4 Wochen dürfen die Arbeitnehmer an höchstens 7 Tagen Pikettdienst leisten.
- Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes dürfen sie während den folgenden 2 Wochen nicht mehr zum Pikettdienst eingeteilt werden.
- Ausnahme: Die Arbeitnehmer dürfen innert 4 Wochen während höchstens 14 Tagen auf Pikett gesetzt werden, wenn aufgrund der betrieblichen Grösse und Struktur keine genügenden Personalressourcen zur Verfügung stehen und die Anzahl der tatsächlichen Piketteinsätze im Durchschnitt eines Kalenderjahres nicht mehr als 5 Einsätze je Monat ausmacht.
- Ruhezeit darf durch Piketteinsätze unterbrochen werden. Im Anschluss muss aber die restliche Ruhezeit nachgewährt werden. Kann eine minimale Ruhezeit von vier aufeinander folgenden Stunden nicht erreicht werden, so ist die tägliche Ruhezeit nachzugewähren
- Die tägliche Ruhezeit darf mehrmals je Woche auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von 2 Wochen 12 Stunden beträgt (aber nicht beim Pikettdienst).
- Im Rahmen des Pikettdienstes muss die Zeitspanne zwischen dem Einsatzaufruf an den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und seinem oder ihrem Eintreffen am Arbeitsort (Interventionszeit) grundsätzlich mindestens 30 Minuten betragen (ab 1. Januar 2010, ArGV2 Artikel 8 a Absatz 1).
- Ist die Interventionszeit aus zwingenden Gründen kürzer als 30 Minuten, so haben die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anspruch auf eine Zeitschrift von 10 % der inaktiven Pikettdienstzeit.

Unter inaktiver Pikettdienstzeit wird die für den Pikettdienst aufgewendete Zeit ausserhalb einer Intervention sowie die Zeit für den Arbeitsweg verstanden. Die für die Intervention effektiv aufgewendete Zeit sowie die Wegzeit zählen als Arbeitszeit und werden zur Zeitgutschrift dazugerechnet (ab 1. Januar 2010, ArGV2 Artikel 8 a Absatz 2).

Das ArG sagt nur etwas über die Arbeitszeit (Anrechnung an die Höchstarbeitszeit, Pausen, Ruhezeiten), nicht aber die Entlohnung. Das bedeutet, dass die im Pikett geleistete Arbeitszeit anders entlohnt werden kann (insbesondere wenn der Dienst schlafend geleistet wird).

4.11. Nachtarbeit

- Nachtarbeit bleibt verboten. Ausnahmen gelten für Spitäler, Heime, das Gastgewerbe, Bäckereien, Notfalldienste usw. (siehe ArGV 2). Abweichungen vom Verbot der Nachtarbeit sind bewilligungspflichtig.
- Vorübergehende (bis 24 Nächte je Arbeitnehmer je Jahr) Nachtarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen ist. Sie wird durch einen Lohnzuschlag von 25 Prozent abgegolten.
- Dauernde Nachtarbeit wird bewilligt, wenn sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen als unentbehrlich nachgewiesen wird.
- Die Nachtarbeit ist für Spitäler und Heime/Internate bewilligungsfrei (ArGV 2 Artikel 4). Nachtarbeit bedeutet Arbeitseinsatz in der Nacht.
- Ist die Arbeit zum grossen Teil keine reine Präsenzzeit (sondern arbeiten), so darf nur während 9 Stunden gearbeitet werden, und die Arbeitszeit muss inklusive der Pausen innerhalb von 10 Stunden liegen (ArG Artikel 17 a Absatz 1), ausser der Arbeitnehmer werde nur an drei von sieben aufeinander folgenden Nächten beschäftigt.
- Nachtarbeit darf in einem Zeitraum von 12 Stunden geleistet werden, wenn darauf mindestens 12 Stunden Ruhezeit folgend, eine Gelegenheit besteht, sich hinzulegen, und wenn die Arbeitszeit höchstens 10 Stunden beträgt und ein grosser Teil davon reine Präsenzzeit ist, oder wenn während höchstens 8 Stunden tatsächlich gearbeitet wird, wobei die gesamten 12 Stunden als Arbeitszeit gelten (ab dem 1. Januar 2010, ArGV2 Artikel 10 Absatz 2).
- Das Spital hat bei Nachtarbeit für die Sicherheit des Arbeitsweges, Ruhe- und Verpflegungs- sowie Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu sorgen.
- Bei vorübergehender Nachtarbeit hat das Spital einen Lohnzuschlag von 25 Prozent zu entrichten (ArG Artikel 17 b Absatz 1), bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit (25 oder mehr Nächte je Kalenderjahr) besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf 10 Prozent der Zeit, die während des Nachtzeitraumes geleistet wurde. Der Ausgleich muss innerhalb eines Jahres gewährt werden (ArG Artikel 17 b Absatz 2).

- Die Ausgleichsruhezeit muss bei einer Vollzeitanstellung (100 %-Arbeitspensum) nicht gewährt werden bei einer durchschnittlichen betrieblichen Schichtdauer von höchstens 7 Stunden einschliesslich Pausen und 35 Stunden je Woche oder bei Beschäftigung während 36 Stunden mit Vier-Tage-Woche (ArG Artikel 17 b Absatz 2 lit. b und ArGV 1, Artikel 32) oder wenn durch Gesamtarbeitsvertrag andere gleichwertige (und als solche durch das SECO anerkannte) Ausgleichsruhezeiten vereinbart werden.
- Im Weiteren sind alle anderen Bestimmungen der ArGV 1 zu beachten, ausser der Bewilligungspflicht.

4.12. Sonntagsarbeit

- Das Sonntagsarbeitsverbot bleibt aufrechterhalten.
- Abgesehen von Ausnahmen (z. B. Spitäler) muss mindestens alle 2 Wochen der wöchentliche Ruhetag auf einen Sonntag fallen und unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit liegen.
- Muss am Sonntag gearbeitet werden, darf der Arbeitnehmer nicht mehr als an sechs aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden (ArGV 1 Artikel 21 Absatz 3).

Die Institution hat auch die Möglichkeit, nicht von der Sonderbestimmung Gebrauch zu machen und generell seine Arbeitszeit normal nach den Bestimmungen des ArG Artikel 17 a zu gestalten.

5. Ausgewählte Bereiche aus dem ArG: Sonder- und Gesundheitsschutz

5.1. Medizinische Untersuchung

- Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung, wenn regelmässig oder dauernd (25 und mehr Nächte) Nachtarbeit geleistet wird (ArG Artikel 17 c Absatz 1). Die Kosten trägt der Arbeitgeber (grundsätzlich übernehmen Krankenkassen keine prophylaktische Untersuchungen, entgegen der Aussage von ArG Artikel 17 c Absatz 3). Der Arbeitgeber hat die Mitarbeiter auf diesen Anspruch aufmerksam zu machen.
- Jugendliche Arbeitnehmer (bis zum 19. Altersjahr) und Lehrlinge (bis zum 20. Altersjahr), die dauernd zwischen 01.00 Uhr und 06.00 Uhr Nachtarbeit leisten, müssen sich obligatorisch medizinisch untersuchen und beraten lassen (ArGV 1 Artikel 45 Absatz 1).
- Ebenfalls obligatorisch sind Personen zu untersuchen, welche alleine in der Nacht arbeiten (ArGV 1 Artikel 45 Absatz 1 lit. d) oder bei sonstigen speziellen Belastungen (ArGV 1, Artikel 45).
- Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf Information über das Resultat der Untersuchung, ausser es handelt sich um eine obligatorische Untersuchung gemäss ArG Artikel 17 c Absatz 2 in Verbindung mit ArGV 1 Artikel 43 Absatz 4 und Artikel 45.

5.2. Gleichbehandlung von Frauen und Männern

- Mit Ausnahme der speziell für den Schutz schwangerer und stillender Frauen getroffenen Massnahmen gibt es keinen Unterschied mehr in der Behandlung von Frauen und Männern.

5.3. Mitwirkung

- Neben dem notwendigen Einverständnis der Arbeitnehmer zu Nachtarbeit verankert das Gesetz den Grundsatz von Anhörung und Beratung der Arbeitnehmervvertretung vor dem Entscheid über die Gestaltung der Stundenpläne, über den Gesundheitsschutz und über zusätzliche Massnahmen im Fall dauernder Nachtarbeit.

5.4. Familienpflichten

- Der Arbeitgeber hat beim Festlegen der Arbeits- und Ruhezeit insbesondere die Familienpflichten der Arbeitnehmer (Kinder, Betreuung Eltern usw.) zu berücksichtigen. Auf Vorweisen einer ärztlichen Bescheinigung hat der Arbeitgeber Arbeitnehmern mit Familienpflichten (maximal 3 Tage je Fall) zur Betreuung eines erkrankten Kindes frei zu geben.

5.5. Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft

- Das Spital hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die des Kindes nicht beeinträchtigt werden.
- Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin der Arbeit fernbleiben oder diese verlassen.
- Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.
- Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr nicht beschäftigt werden.
- Das Spital hat in diesen Fällen den Frauen nach Möglichkeit tagsüber eine gleichwertige Tätigkeit anzubieten.
- Dies gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und 16. Woche nach der Niederkunft.
- Kann ihnen das Spital tagsüber keine Arbeit anbieten, sind sie in der Zeit von der Arbeit freigestellt und erhalten mindestens 80 Prozent des Lohnes.
- Dies gilt auch dann, wenn eine Schwangere beschwerliche oder gefährliche Arbeiten verrichten müsste.

Das Spital hat schwangere Frauen, die zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr anzubieten. Ist eine Versetzung nicht möglich bzw. verzichtet eine Frau nicht auf die Versetzung, dann sind ihr 80 Prozent des Lohnes samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn zu zahlen (ArG Artikel 35 b).

Ab der 8. Woche vor der Niederkunft dürfen Frauen nicht mehr zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr beschäftigt werden (ArG Artikel 35 a). Ist eine Versetzung zu einer gleichwertigen Tagesarbeit nicht möglich, dann schuldet das Spital der Frau wiederum 80 Prozent Lohn, wie oben geschildert.

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

Ab der 8. Woche bis und mit der 16. Woche nach der Niederkunft haben Mütter ebenfalls Anspruch auf Versetzung zu einer gleichwertigen Tagesarbeit. Soweit dies nicht möglich ist oder die Frau nicht darauf verzichtet, hat das Spital 80 Prozent des Lohnes, wie vorhin erwähnt, zu zahlen (ArG Artikel 35 b).

ArG Artikel 35 a und 35 b sind nicht anwendbar auf Spitäler, die ihr Personal öffentlich-rechtlich angestellt haben (ArG Artikel 3 a in Verbindung mit ArGV 1 Artikel 7). Ebenfalls keine Anwendung finden sie auf höhere leitende Angestellte.

ArG Artikel 35 Absatz 2 sieht vor, dass durch Verordnung bestimmte beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen eingeschränkt oder ganz verboten werden können. Liegt eine solche Einschränkung oder ein Verbot vor, hat das Spital 80 Prozent des Lohnes samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn zu zahlen, soweit keine gleichwertige Ersatzarbeit zugewiesen werden kann. ArGV 1 Artikel 62 und 63 bezeichnen die beschwerlichen und gefährlichen Arbeiten und verlangen vom Spital, dass er diese Risiken unter Beizug einer fachlich kompetenten Person mit einer Risikobeurteilung in seinem Betrieb erfasst und gestützt darauf die notwendigen Massnahmen trifft. Aus ArGV 1 Artikel 62 ergibt sich, dass gerade im Spitalbereich mit Einschränkungen und Beschäftigungsverboten für bestimmte Arbeitsplätze und Tätigkeiten zu rechnen ist, die für eine relativ lange Zeit Lohnfortzahlungspflichten des Spitals auslösen können. Wie eingangs erwähnt, gilt ArG Artikel 35 auch für Spitäler mit öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen sowie für Angestellte mit höherer leitender Tätigkeit.

6. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Das ArG soll die Arbeitnehmer schützen. Alle seine Bestimmungen zielen in dieser Richtung und müssen so interpretiert werden:

- Arbeits- und Ruhezeiten
- Abend- und Nachtarbeit
- Sonntagsarbeit
- Schichtarbeit
- medizinische Untersuchungen und Beratung
- schwangere und stillende Mütter
- Arbeitnehmer mit Familienpflichten
- jugendliche Arbeitnehmer
- Mitwirkungsrecht

Mit dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist weit mehr gemeint als der blosse Schutz gegen Unfälle und Berufskrankheiten. Gesundheit schützen bedeutet, nicht durch oder wegen der Arbeit krank zu werden oder sich schlecht zu fühlen. Deshalb ist der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auch sehr weit gefasst. Er betrifft die Bereiche wie Stress, die Arbeitsorganisation, die Ergonomie, die Licht- und Luftbeschaffenheit, das Mobbing (psychische Belästigung), sexuelle Belästigung oder auch Lärm, Erschütterungen, Gerüche, Temperaturschwankungen usw. Das ArG und seine ArGV sehen in diesen Bereichen zahlreiche Schutzbestimmungen vor.

Die Grundprinzipien des physischen und psychischen Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer sind in ArG Artikel 6 festgelegt: Um die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, „alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.“ Diese Prinzipien werden im Detail in der ArGV 3 und der ArGV 4 aufgenommen. ArGV 3 Artikel 2 unterstreicht, dass der Arbeitgeber den Gesundheitsschutz zu

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

verbessern hat. Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer in Sachen Gesundheitsschutz wird zudem in ArGV 3 Artikel 6 festgelegt. Die ArGV 3 behandelt insbesondere die folgenden Punkte:

- Bauweise, Luftvolumen und -qualität ebenso wie Lüftung, Licht, Sonneneinwirkung und Wärmestrahlung (ArGV 3 Artikel 11 bis 15, 17, 18, 20)
- Klima (Temperatur, Feuchtigkeit) der Arbeitsräume (ArGV 3 Artikel 16)
- Nichtraucherschutz (ArGV 3 Artikel 19)
- Arbeit im Freien (ArGV 3 Artikel 21)
- Lärm und Erschütterungen (ArGV 3 Artikel 22)
- Ergonomie und Einrichtung der Arbeitsplätze (ArGV 3 Artikel 23 und 24)
- Tragen von Lasten (ArGV 3 Artikel 25)
- Überwachung der Arbeitnehmer (ArGV 3 Artikel 26)
- persönliche Schutzausrüstung, Arbeitskleider (ArGV 3 Artikel 27 und 28)
- Weiteres wie WC, Garderoben, Waschanlagen, Duschen, Aufenthaltsräume, Räume für schwangere und stillende Frauen, Getränke, Erste Hilfe (ArGV 3 Artikel 29 bis 36)
- Schutz gegen psychische Belästigung und Mobbing (ArGV 3 Artikel 2)

Beim Bau industrieller Anlagen oder bei der Einrichtung neuer industrieller Räume (Reorganisation, Veränderung der Ausrüstung oder des Produktionstypus) ist ein Plangenehmigungsverfahren (durch die Kontrollbehörden) vorgesehen. Dieses wird in ArGV 4 konkretisiert. Sie enthält präzise Anleitungen (z. B. für die Verkehrs- und Fluchtwege, für die Ausstattung mit natürlichem Licht und für die Sicht ins Freie oder für Belüftungsinstallationen).

Arbeitnehmer, die 25 oder mehr Nachteinsätze je Jahr leisten, haben Anspruch auf eine Untersuchung ihres Gesundheitszustandes sowie auf Beratung über Gesundheitsprobleme, welche mit der Nachtarbeit verbunden sind. Arbeitnehmer mit regelmässiger Nachtarbeit, welche einem der folgenden Belastungsfaktoren ausgesetzt sind, müssen obligatorisch untersucht und beraten werden:

- gehörschädigender Lärm
- starke Vibrationen
- Arbeit in Hitze oder Kälte
- Luftschadstoffe im Bereich über 0.5 MAK
- ausserordentliche psychische, physische oder mentale Belastungen
- Arbeit als allein arbeitende Person
- Dauernachtschicht
- verlängerte Nachtarbeitsdauer

Die medizinische Untersuchung hat durch einen Arzt/eine Ärztin, der/die mit den Arbeitsverhältnissen, den Arbeitsprozessen und den arbeitsmedizinischen Grundlagen vertraut ist, zu erfolgen. Die Untersuchung und Beratung ist zweijährlich durchzuführen (Anspruch jedes Jahr, obligatorisch jedoch alle zwei Jahre).

7. Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5)

Die neue Jugendarbeitsschutzverordnung (Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz, ArGV 5) bezweckt den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Jugendlichen bei der Arbeit bis zum 18. Altersjahr. Dieses Ziel gilt für Jugendliche in Ausbildung, für jugendliche Berufstätige sowie solche, die in der Freizeit ihr Taschengeld aufbessern wollen. Am 28. September 2007 hat der Bundesrat die Jugendarbeitsschutzverordnung verabschiedet und entschieden, diese zusammen mit der vom Parlament beschlossenen Herabsetzung des Jugendschutzes im Arbeitsgesetz auf 18 Jahre am 1. Januar 2008 in Kraft zu setzen.

Gefährliche Arbeiten sind für Jugendliche grundsätzlich verboten. Ausnahmen sind aber im Rahmen der beruflichen Grundbildung möglich. Welche Tätigkeiten als gefährlich gelten, ist in der **Verordnung des EVD über gefährliche Arbeiten für Jugendliche vom 4. Dezember 2007** aufgelistet.

Für Jugendliche bis 15 Jahre gilt ein generelles Arbeitsverbot. Unter bestimmten Voraussetzungen dürfen Jugendliche unter 15 Jahren jedoch bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen eingesetzt werden.

Jugendliche von mehr als 15 Jahren ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren (ArG, Artikel 56).

Für Jugendliche unter 16 Jahren gilt ein Nachtarbeits- und Sonntagsarbeitsverbot. Für Jugendliche von mehr als 16 Jahren kann von der zuständigen Behörde Nacht- und Sonntagsarbeit bewilligt werden.

Nacht- und Sonntagsarbeit für Jugendliche bis 18 Jahre wird nur dann bewilligt, wenn dies zum Erreichen der Ziele der beruflichen Grundbildung notwendig ist. Die **Verordnung des EVD über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung vom 4. Dezember 2007** regelt, für welche Berufe und in welchem Umfang Nacht- und Sonntagsarbeit zugelassen wird.

Wichtige Neuerung:

- Der Jugendschutz gilt nur noch bis zum vollendeten 18. Altersjahr. Dies bringt Vorteile in der beruflichen Grundbildung vieler Gesundheitsberufe für die notwendige Nacht- und Sonntagsarbeit.
- Mit Erreichen der Volljährigkeit sind die üblichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen gültig.
- Strenger sind die Schutzbestimmungen für unter 18-Jährige. Die Verordnung des EVD über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit sowie die Verordnung des EVD über gefährliche Arbeiten für Jugendliche – die sich beide auf die neue Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) abstützen – regeln branchenweise die für eine bestimmte Berufsbildung zugelassene

Sonntags- und/oder Nachtarbeit und legen diejenigen Arbeiten fest, die für Jugendliche gefährlich und grundsätzlich verboten sind. Ausnahmen werden durch das BBT in den Berufsbildungsverordnungen (BiVo) festgelegt, sofern diese Arbeiten für das Erreichen der Ziele der beruflichen Grundbildung unentbehrlich sind.

7.1 Auszug aus der Verordnung des EVD über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung (auch Berufe der Spitäler, Kliniken und Heime betreffend):

Nacharbeit:

- Lernende der Berufe Fachmann/-frau Hauswirtschaft, Hauswirtschaftspraktiker/-praktikerin, Hotelfachmann/-frau, Hotellerieangestellter/-angestellte, Restaurationsangestellter/-angestellte, Restaurationsfachmann/-frau, Koch/Köchin, Küchenangestellter/-angestellte und Kauffrau/-mann dürfen ohne anderweitige Bewilligung wie folgt in der Nacht arbeiten:
ab dem vollendeten 16. Altersjahr

Beschäftigung bis 23.00 Uhr
höchstens 10 Nächte pro Jahr bis
01.00 Uhr

An Tagen vor Besuchen der Berufsfachschule oder vor Besuchen von überbetrieblichen Kursen darf höchstens bis 20.00 Uhr gearbeitet werden.

- Lernende der Berufe Fachangestellter/-angestellte Gesundheit, Fachmann/-frau Betreuung, Pflegeassistent/-assistentin und med. Praxisassistent/-assistentin dürfen ohne anderweitige Bewilligung wie folgt in der Nacht arbeiten:
ab dem vollendeten 17. Altersjahr:

höchstens 2 Nächte pro Woche
höchstens 10 Nächte pro Jahr

Die EVD-Verordnung ist bis zum vollendeten 18. Altersjahr gültig. Danach können Lernende für die Nachtarbeit wie Erwachsene eingesetzt werden.

Sonntagsarbeit

- Lernende der Berufe Fachmann/-frau Hauswirtschaft, Hauswirtschaftspraktiker/-praktikerin, Hotelfachmann/-frau, Hotellerieangestellter/-angestellte, Restaurationsangestellter/-angestellte, Restaurationsfachmann/-frau, Koch/Köchin, Küchenangestellter/-angestellte und Kauffrau/-mann dürfen ohne anderweitige Bewilligung wie folgt an Sonntagen arbeiten:
- ab dem vollendeten 16. Altersjahr:

mindestens 12 Sonntage pro Jahr
sind frei zu geben (exkl. Feriensonntage)

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

- Lernende der Berufe Fachangestellter/-angestellte Gesundheit, Fachmann/-frau Betreuung, Pflegeassistent/-assistentin und med. Praxisassistent/-assistentin dürfen ohne anderweitige Bewilligung wie folgt an Sonntagen und den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen arbeiten:

ab dem vollendeten 17. Altersjahr:

höchstens 1 Sonn- oder Feiertag
pro Monat
jedoch höchstens 2 Feiertage pro
Jahr, die nicht auf einen Sonntag
fallen

Die EVD-Verordnung ist bis zum vollendeten 18. Altersjahr gültig. Danach können Lernende für die Sonntagsarbeit wie Erwachsene eingesetzt werden.

8. **Vollzug**

Die kantonalen Vollzugsbehörden des ArG (Arbeitsinspektorat) überwachen die konkrete Anwendung der gesetzlichen Vorschriften. Sie stehen den Betrieben auch für Informationen und Beratung zur Verfügung. Es geht vorerst darum, die Betriebe und andere interessierte Kreise bei der Umsetzung der neuen Bestimmungen zu unterstützen. Die kantonalen Vollzugsbehörden kontrollieren die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften.

9. **Eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS)**

Der Bundesrat beauftragte die Eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS), eine Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und andern Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) zu erlassen. Die Richtlinie trat am 1. Januar 1996 in Kraft und hätte bis am 1. Januar 2000 erfüllt werden müssen.

Die Richtlinie konkretisiert das Unfallversicherungsgesetz (UVG) und die Unfallverhütungsverordnung (VUV) und fordert von den betroffenen Betrieben eine systematische Erfassung und Reduktion der gesundheitlichen Risiken am Arbeitsplatz unter Zuhilfenahme des Fachwissens von ausgewiesenen Spezialisten. Sie verlangt von den Arbeitgebern:

- dass er die Gefährdungen und Probleme bezüglich Sicherheit und Gesundheit in seinem Betrieb kennt bzw. ermittelt und analysiert;
- dass namentlich beim Auftreten besonderer Gefahren das notwendige Grund- und Fachwissen zur Analyse und Lösung der Probleme im Betrieb vorhanden ist oder durch den Einsatz oder Beizug von Spezialisten sichergestellt wird;
- dass die Probleme ganzheitlich ermittelt und mit längerfristiger Wirkung gelöst werden (z. B. Sicherheitskonzept, Integration im Managementsystem);
- dass die Umsetzung durch konkrete Massnahmen nachgewiesen wird.

Walter Bär, Kantonsspital Uri, 6460 Altdorf

Fassung begutachtet vom SECO (Frau Christine Pitteloud, 12. September 2006)

31. Dezember 2009/17 (inkl. Änderungen ab 1. Januar 2010:

ArGV 2, Art. 7, Art. 8 a, Art. 10 Abs. 2, Art. 15 Abs. 1, Art. 16 Abs. 1)

Die Richtlinie ist anwendbar auf alle Betriebe gemäss VUV (Ausnahme: Betriebe mit weniger als fünf beschäftigten Arbeitnehmern und einem Prämiensatz bis 5 o/oo können diese Richtlinie freiwillig anwenden). Zur Erfüllung der Verpflichtung bestehen grundsätzlich drei Möglichkeiten:


- Realisation einer Individuallösung mit Beizug eines Arbeitsarztes, Arbeitshygienikers und Sicherheitsingenieurs
- Unterstellung unter das Subsidiärmodell gemäss Richtlinie
- Teilnahme an einer Branchenlösung.

Die Behörden (Kant. Arbeitsinspektorate) haben die Pflicht, die Umsetzung der EKAS-Richtlinien zu kontrollieren. Eine Teilnahme an der Branchenlösung schliesst daher Kontrollen durch die Behörden nicht aus.

Ausgewählte Bestimmungen **aus dem ArG, der ArGV 1 und der ArGV2**

Der vollständige Text des ArG und der ArGV1 bis ArGV5 sind rechtsverbindlich. Dies ist lediglich eine Wiedergabe ausgewählter Bestimmungen.

Ausgewählte Bestimmungen ArG (SR 822.11)

 mittels ArGV2 abänderbare Bestimmungen

Geltungsbereich

Artikel 2 Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

- 1 Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3 a, nicht anwendbar:
 - a. auf Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden, unter Vorbehalt von Absatz 2;
 - b. ...
 - c. ...
- 2 Die öffentlichen Anstalten, die den Verwaltungen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden gleichzustellen sind, sowie die Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden, auf die das Gesetz anwendbar ist, werden durch Verordnung bezeichnet (Artikel 7 ArGV1).

Artikel 3 Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3 a, ferner nicht anwendbar:

- a. ...
- d. auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben;
- e. Lehrer an Privatschulen sowie auf Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten;

Walter Bär, Kantonsspital Uri, 6460 Altdorf

Fassung begutachtet vom SECO (Frau Christine Pitteloud, 12. September 2006)

31. Dezember 2009/18 (inkl. Änderungen ab 1. Januar 2010:

ArGV 2, Art. 7, Art. 8 a, Art. 10 Abs. 2, Art. 15 Abs. 1, Art. 16 Abs. 1)

f. ...

Artikel 3 a Vorschriften über den Gesundheitsschutz 1

Die Vorschriften dieses Gesetzes über den Gesundheitsschutz (Artikel 6, 35 und 36 a) sind jedoch anwendbar:

- a. auf die Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden;
- b. auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben;
- c. auf Assistenzärzte, Lehrer an Privatschulen sowie auf Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten.

Gesundheitsschutz und Plangenehmigung

Artikel 6 Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- 1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.
- 2 Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.
- 2 bis Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren muss. Der Bundesrat regelt die Ausnahmen.
- 3 Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen. Diese sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen.
- 4 Durch Verordnung wird bestimmt, welche Massnahmen für den Gesundheitsschutz in den Betrieben zu treffen sind.

Arbeits- und Ruhezeit

Arbeitszeit

Artikel 9 Wöchentliche Höchstarbeitszeit

- 1 Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:
 - a. 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;
 - b. 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.
- 2 ...
- 3 Für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit durch Verordnung zeitweise um höchst-

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

tens vier Stunden verlängert werden, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

- 4 Eine Verlängerung der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit um höchstens vier Stunden kann vom Bundesamt für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern oder für bestimmte Betriebe bewilligt werden, sofern und solange zwingende Gründe dies rechtfertigen.
- 5 Auf Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, die im gleichen Betrieb oder Betriebsteil zusammen mit Arbeitnehmern beschäftigt werden, für die eine längere wöchentliche Höchst Arbeitszeit gilt, ist diese ebenfalls anwendbar (Achtung: durch ArGV 2 nicht abänderbar).

Artikel 10 Tages- und Abendarbeit

- 1 Die Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr ist Abendarbeit. Tages- und Abendarbeit sind bewilligungsfrei. Abendarbeit kann vom Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, der betroffenen Arbeitnehmer eingeführt werden.
- 2 Beginn und Ende der betrieblichen Tages- und Abendarbeit können zwischen 5 Uhr und 24 Uhr anders festgelegt werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt. Die betriebliche Tages- und Abendarbeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden.
- 3 Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.

Artikel 12 Voraussetzungen und Dauer der Überzeitarbeit

- 1 Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden
 - a. wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges;
 - b. für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten;
 - c. zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehren zugemutet werden können.
- 2 Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als:
 - a. 170 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden;
 - b. 140 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 50 Stunden (Achtung: durch ARGV 2 nicht abänderbar).

Artikel 13 Lohnzuschlag für Überzeitarbeit

- 1 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent auszurichten, dem Büropersonal sowie den technischen und andern Angestellten, mit Einschluss

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

- des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.
- 2 Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten (Achtung: durch ArGV 2 nicht abänderbar).

Ruhezeit

Artikel 15 Pausen

- 1 Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:
- eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
 - eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
 - eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.
- 2 Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen (Achtung: durch ArGV 2 nicht abänderbar).

Artikel 15 a Tägliche Ruhezeit

- 1 Den Arbeitnehmern ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.
- 2 Die Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmer einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

Artikel 16 Verbot der Nachtarbeit

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit nach Artikel 10 (Nachtarbeit) ist untersagt. Vorbehalten bleibt Artikel 17.

Artikel 17 Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit

- Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit bedürfen der Bewilligung.
- Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.
- Vorübergehende Nachtarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.
- Nachtarbeit zwischen 5 Uhr und 6 Uhr sowie zwischen 23 Uhr und 24 Uhr wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.
- Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird vom Bundesamt, vorübergehende Nachtarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt.
- Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht zu Nachtarbeit heranziehen.

Artikel 17 a Dauer der Nachtarbeit

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

- 1 Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer neun Stunden nicht überschreiten; sie muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zehn Stunden liegen.
- 2 Wird der Arbeitnehmer in höchstens drei von sieben aufeinander folgenden Nächten beschäftigt, so darf die tägliche Arbeitszeit unter den Voraussetzungen, welche durch Verordnung festzulegen sind, zehn Stunden betragen; sie muss aber, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen.

Artikel 17 b Lohn- und Zeitzuschlag

- 1 Dem Arbeitnehmer, der nur vorübergehend Nachtarbeit verrichtet, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu bezahlen (Achtung: durch ArGV 2 nicht abänderbar).
- 2 Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 Prozent der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben. Die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Für Arbeitnehmer, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden.
- 3 Die Ausgleichsruhezeit gemäss Absatz 2 ist nicht zu gewähren, wenn:
 - a. die durchschnittliche betriebliche Schichtdauer einschliesslich der Pausen sieben Stunden nicht überschreitet, oder
 - b. die Person, die Nachtarbeit leistet, nur in vier Nächten pro Woche (Vier-Tage-Woche) beschäftigt wird, oder
 - c. den Arbeitnehmern durch Gesamtarbeitsvertrag oder die analoge Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften andere gleichwertige Ausgleichsruhezeiten innerhalb eines Jahres gewährt werden.
- 4 Ausgleichsregelungen nach Absatz 3 Buchstabe c sind dem Bundesamt zur Beurteilung vorzulegen; dieses stellt die Gleichwertigkeit mit der gesetzlichen Ausgleichsruhezeit nach Absatz 2 fest.

Artikel 17 c Medizinische Untersuchung und Beratung

- 1 Der Arbeitnehmer, der über längere Zeit Nachtarbeit verrichtet, hat Anspruch auf eine Untersuchung seines Gesundheitszustandes sowie darauf, sich beraten zu lassen, wie die mit seiner Arbeit verbundenen Gesundheitsprobleme vermindert oder vermieden werden können.
- 2 Die Einzelheiten werden durch Verordnung geregelt. Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern kann die medizinische Untersuchung obligatorisch erklärt werden.
- 3 Die Kosten der medizinischen Untersuchung und der Beratung trägt der Arbeitgeber, soweit nicht die Krankenkasse oder ein anderer Versicherer des Arbeitnehmers dafür aufkommt.

Artikel 17 d Untauglichkeit zur Nachtarbeit

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer, der aus gesundheitlichen Gründen zur Nachtarbeit untauglich erklärt wird, nach Möglichkeit zu einer ähnlichen Tagesarbeit zu versetzen, zu der er tauglich ist.

Artikel 17 e Weitere Massnahmen bei Nachtarbeit

- 1 Soweit nach den Umständen erforderlich ist der Arbeitgeber, der regelmässig Arbeitnehmer in der Nacht beschäftigt, verpflichtet, weitere ge-

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

eignete Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vorzusehen, namentlich im Hinblick auf die Sicherheit des Arbeitsweges, die Organisation des Transportes, die Ruhegelegenheiten und Verpflegungsmöglichkeiten sowie die Kinderbetreuung.

- 2 Die Bewilligungsbehörden können die Arbeitszeitbewilligungen mit entsprechenden Auflagen verbinden.

Artikel 18 Verbot der Sonntagsarbeit

- 1 In der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt. Vorbehalten bleibt Artikel 19.
- 2 Der in Absatz 1 festgelegte Zeitraum von 24 Stunden kann um höchstens eine Stunde vorgezogen oder verschoben werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt.

Artikel 19 Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit

- 1 Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit bedürfen der Bewilligung.
- 2 Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.
- 3 Vorübergehende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Dem Arbeitnehmer ist ein Lohnzuschlag von 50 Prozent zu bezahlen.
- 4 Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird vom Bundesamt, vorübergehende Sonntagsarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt.
- 5 Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht zu Sonntagsarbeit heranziehen.

Artikel 20 Freier Sonntag und Ersatzruhe

- 1 Innert zweier Wochen muss wenigstens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit freigegeben werden. Vorbehalten bleibt Artikel 24.
- 2 Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden ist durch Freizeit auszugleichen. Dauert sie länger als fünf Stunden, so ist während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.
- 3 Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer während der Ersatzruhe vorübergehend zur Arbeit heranziehen, soweit dies notwendig ist, um dem Verfall von Gütern vorzubeugen oder um Betriebsstörungen zu vermeiden oder zu beseitigen; doch ist die Ersatzruhe spätestens in der folgenden Woche zu gewähren.

Artikel 20 a Feiertage und religiöse Feiern

- 1 Der Bundesfeiertag ist den Sonntagen gleichgestellt. Die Kantone können höchstens acht weitere Feiertage im Jahr den Sonntagen gleichstellen und sie nach Kantonsteilen verschieden ansetzen.
- 2 Der Arbeitnehmer ist berechtigt, an andern als den von den Kantonen anerkannten religiösen Feiertagen die Arbeit auszusetzen. Er hat jedoch

Walter Bär, Kantonsspital Uri, 6460 Altdorf

Fassung begutachtet vom SECO (Frau Christine Pitteloud, 12. September 2006)

31. Dezember 2009/23 (inkl. Änderungen ab 1. Januar 2010:

ArGV 2, Art. 7, Art. 8 a, Art. 10 Abs. 2, Art. 15 Abs. 1, Art. 16 Abs. 1)

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

sein Vorhaben dem Arbeitgeber spätestens drei Tage im Voraus anzuzeigen. Artikel 11 ist anwendbar.

- 3 Für den Besuch von religiösen Feiern muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch die erforderliche Zeit nach Möglichkeit freigeben.

Artikel 21 Wöchentlicher freier Halbtage

- 1 Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist den Arbeitnehmern jede Woche ein freier Halbtage zu gewähren, mit Ausnahme der Wochen, in die ein arbeitsfreier Tag fällt.
- 2 Der Arbeitgeber darf im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens vier Wochen zusammenhängend gewähren; die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist im Durchschnitt einzuhalten.
- 3 Artikel 20 Absatz 3 ist sinngemäss anwendbar (Achtung: durch ArGV 2 für Spitäler nicht abänderbar).

Artikel 22 Verbot der Abgeltung der Ruhezeit

Soweit das Gesetz Ruhezeiten vorschreibt, dürfen diese nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden, ausser bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Weitere Vorschriften

Artikel 27 Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern

- 1 Bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern können durch Verordnung ganz oder teilweise von den Vorschriften der Artikel 9–17a, 17b Absatz 1, 18 bis 20, 21, 24, 25, 31 und 36 ausgenommen und entsprechenden Sonderbestimmungen unterstellt werden, soweit dies mit Rücksicht auf ihre besonderen Verhältnisse notwendig ist.
- 1 bis Insbesondere werden kleingewerbliche Betriebe, für die Nacht- und Sonntagsarbeit betriebsnotwendig ist, von der Bewilligungspflicht ausgenommen.
- 2 Solche Sonderbestimmungen können insbesondere erlassen werden
 - a. für Betriebe der Erziehung, des Unterrichts, der Fürsorge, der Krankenpflege, der ärztlichen Behandlung sowie für Apotheken;
 - b. ...

Sonderschutzvorschriften

Schwangere Frauen und stillende Mütter

Artikel 35 Gesundheitsschutz bei Mutterschaft

- 1 Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.
- 2 Durch Verordnung kann die Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter für beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus ge-

Walter Bär, Kantonsspital Uri, 6460 Altdorf

Fassung begutachtet vom SECO (Frau Christine Pitteloud, 12. September 2006)

31. Dezember 2009/24 (inkl. Änderungen ab 1. Januar 2010:

ArGV 2, Art. 7, Art. 8 a, Art. 10 Abs. 2, Art. 15 Abs. 1, Art. 16 Abs. 1)

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

sundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

- 3 Schwangere Frauen und stillende Mütter, die aufgrund der Vorschriften von Absatz 2 bestimmte Arbeiten nicht verrichten können, haben Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen der Arbeitgeber keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen kann.

Artikel 35 a Beschäftigung bei Mutterschaft

- 1 Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- 2 Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.
- 3 Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- 4 Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden (Achtung: durch ArGV 2 nicht abänderbar).

Artikel 35 b Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

- 1 Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.
- 2 Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann (Achtung: durch ArGV 2 nicht abänderbar).

Arbeitnehmer mit Familienpflichten

Artikel 36 Arbeitnehmer mit Familienpflichten

- 1 Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahe stehender Personen.
- 2 Diese Arbeitnehmer dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren.
- 3 Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.

Andere Gruppen von Arbeitnehmern

Walter Bär, Kantonsspital Uri, 6460 Altdorf

Fassung begutachtet vom SECO (Frau Christine Pitteloud, 12. September 2006)

31. Dezember 2009/25 (inkl. Änderungen ab 1. Januar 2010:

ArGV 2, Art. 7, Art. 8 a, Art. 10 Abs. 2, Art. 15 Abs. 1, Art. 16 Abs. 1)

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

Artikel 36 a Andere Gruppen von Arbeitnehmern
Durch Verordnung kann die Beschäftigung anderer Gruppen von Arbeitnehmern für beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

Durchführung des Gesetzes

Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Artikel 45 Auskunftspflicht
1 Der Arbeitgeber und seine Arbeitnehmer sowie Personen, die im Auftrag des Arbeitgebers Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, haben den Vollzugs- und Aufsichtsbehörden alle Auskünfte zu erteilen, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.
2 Der Arbeitgeber hat den Vollzugs- und Aufsichtsorganen den Zutritt zum Betriebe, die Vornahme von Feststellungen und die Entnahme von Proben zu gestatten.

Artikel 46 Verzeichnisse und andere Unterlagen
Der Arbeitgeber hat die Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug dieses Gesetzes und seiner Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992/78 über den Datenschutz.

Artikel 47 Bekanntgabe des Stundenplanes und der Arbeitszeitbewilligungen
1 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern durch Anschlag oder auf andere geeignete Weise bekannt zu geben:
a. den Stundenplan und die Arbeitszeitbewilligungen sowie
b. die damit zusammenhängenden besonderen Schutzvorschriften.
2 Durch Verordnung wird bestimmt, welche Stundenpläne der kantonalen Behörde mitzuteilen sind.

Ausgewählte Bestimmungen der ArGV1 (SR 822.111)

Geltungsbereich

Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

Artikel 7 Öffentliche Anstalten und Körperschaften (Artikel 2 Absatz 2 und 71 Buchstabe b ArG)
1 Die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen sind nicht anwendbar auf öffentlich-rechtliche Anstalten ohne Rechtspersönlichkeit sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts, sofern die Mehrzahl der in ihnen be-

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

schäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.

- 2 Beschäftigt ein Betrieb nach Absatz 1 Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, dann ist auf diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen das Arbeitsgesetz auch bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten anwendbar, soweit das öffentliche Dienstrecht für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht günstigere Bestimmungen vorsieht.

Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

Artikel 9 Höhere leitende Tätigkeit (Artikel 3 Buchstabe d ArG)
Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer auf Grund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann.

Artikel 12 Erzieher und Fürsorger (Artikel 3 Buchstabe e ArG)
1 aufgehoben (ab 1. Januar 2005)
2 Erzieher und Erzieherinnen sind Personen mit einer anerkannten pädagogischen Fachausbildung oder einer gleichwertigen Aus- und Weiterbildung.
3 Fürsorger und Fürsorgerinnen sind Personen mit einer anerkannten Fachausbildung sozial-pädagogischer oder sozial-psychologischer Richtung oder einer gleichwertigen Aus- und Weiterbildung.

Arbeits- und Ruhezeiten

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 13 Begriff der Arbeitszeit (Artikel 6 Absatz 2, Artikel 9 bis 31 ArG)
1 Als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat; der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern sowie Artikel 15 Absatz 2.
2 Ist die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem der Arbeitnehmer normalerweise seine Arbeit verrichtet, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar.
3 Durch die Rückreise von einem auswärtigen Arbeitsort im Sinn von Absatz 2 darf der Zeitraum der täglichen Arbeitszeit oder die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten werden; dabei beginnt die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden erst nach dem Eintreffen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an seinem bzw. ihrem Wohnort zu laufen.

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

- 4 Muss sich ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin auf Anordnung des Arbeitgebers oder auf Grund seiner bzw. ihrer beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen weiter- oder fortbilden, dann stellt die dafür aufgewendete Ausbildungszeit Arbeitszeit dar.

Artikel 14 Pikettdienst a. Grundsatz (Artikel 6, 9 bis 31 und 36 ArG)

- 1 Beim Pikettdienst hält sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze bereit für die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse.
- 2 Der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin darf im Zeitraum von vier Wochen an höchstens sieben Tagen auf Pikett sein oder Piketteinsätze leisten.
Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während den zwei darauf folgenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboten werden.
- 3 Ausnahmsweise kann ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin im Zeitraum von vier Wochen an höchstens 14 Tagen auf Pikett sein, sofern:
 - a. auf Grund der betrieblichen Grösse und Struktur keine genügenden Personalressourcen für einen Pikettdienst nach Absatz 2 zur Verfügung stehen; und
 - b. die Anzahl der tatsächlichen Piketteinsätze im Durchschnitt eines Kalenderjahres nicht mehr als fünf Einsätze pro Monat ausmacht.
- 4 Kurzfristige Änderungen in der Pikettplanung und -einteilung und sich daraus ergebende Einsätze dürfen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten nur mit deren Einverständnis vorgenommen werden und soweit eine andere Lösung für den Betrieb nicht zumutbar ist.

Artikel 15 b Anrechnung an die Arbeitszeit (Artikel 6 und 9 bis 31 ArG)

- 1 Wird der Pikettdienst im Betrieb geleistet, stellt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar.
- 2 Wird der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes geleistet, so ist die zur Verfügung gestellte Zeit soweit an die Arbeitszeit anzurechnen, als der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist in diesem Fall an die Arbeitszeit anzurechnen.

Artikel 16 Verteilung der Arbeitszeit (Artikel 9 bis 15 a, 18 bis 21, 25 Absatz 2 und 31 ArG)

- 1 Die Woche im Sinne des Gesetzes (Arbeitswoche) beginnt mit dem Montag oder bei mehrschichtigen Systemen in der Sonntag-/Montagnacht und endet mit dem Sonntag. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den ununterbrochenen Betrieb.
- 2 Für den einzelnen Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin darf die Arbeitswoche höchstens 5½ Arbeitstage umfassen. Sie kann auf sechs Arbeitstage ausgedehnt werden, sofern die wöchentlichen freien Halbtage im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für längstens vier Wochen zusammengelegt werden.

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

- 3 Die wöchentliche Arbeitszeit kann auf die einzelnen Arbeitstage und die einzelnen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gleichmässig oder zeitlich verschieden verteilt werden.

Artikel 17 Entschädigung für Ruhe- und Ausgleichsruhezeiten (Artikel 22 ArG)

Werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die gesetzlichen Ruhe- und Ausgleichsruhezeiten durch eine Geldleistung abgegolten, so ist für deren Bemessung Artikel 33 anwendbar.

Pausen und Ruhezeit

Artikel 18 Pausen (Artikel 15 und 6 Absatz 2 ArG)

- 1 Die Pausen können für einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gleichmässig oder zeitlich verschieden angesetzt werden.
- 2 Die Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitszeit von mehr als 5 ½ Stunden, so ist für diese eine zusätzliche Pause gemäss Artikel 15 des Gesetzes zu gewähren.
- 3 Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.
- 4 Bei flexiblen Arbeitszeiten, wie etwa bei der gleitenden Arbeitszeit, ist für die Bemessung der Pausen die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit massgebend.
- 5 Arbeitsplatz im Sinne von Artikel 15 Absatz 2 des Gesetzes ist jeder Ort im Betrieb oder ausserhalb des Betriebes, an dem sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Ausführung der ihm bzw. ihr zugewiesenen Arbeit aufzuhalten hat.

Artikel 19 Tägliche Ruhezeit (Artikel 15 a, 20 und 6 Absatz 2 ArG)

- 1 Fallen zwei oder mehrere Ruhetage oder gesetzliche Feiertage in eine Woche, so kann die zusammenhängende Ruhezeit von 35 Stunden nach Artikel 21 Absatz 2 einmal auf 24 Stunden verkürzt werden.
- 2 Wird die tägliche Ruhezeit nach Artikel 15a Absatz 2 des Gesetzes verkürzt, so darf der Arbeitnehmer beim darauf folgenden Arbeitseinsatz nicht zu Überzeiteinsätzen nach Artikel 25 herangezogen werden.
- 3 Durch Piketteinsätze nach Artikel 14 darf die tägliche Ruhezeit unterbrochen werden, sie muss jedoch im Anschluss an den Piketteinsatz im restlichen Umfang nachgewährt werden. Kann durch die Piketteinsätze eine minimale Ruhezeit von vier aufeinander folgenden Stunden nicht erreicht werden, so muss im Anschluss an den letzten Einsatz die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden nachgewährt werden.

Artikel 20 Wöchentlicher freier Halbtag (Artikel 21 ArG)

- 1 Der wöchentliche freie Halbtag umfasst 8 Stunden, die unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit an einem Werktag zu gewähren sind.
- 2 Der wöchentliche freie Halbtag gilt als gewährt, wenn:
 - a. der ganze Vormittag von 6 Uhr bis 14 Uhr arbeitsfrei bleibt;
 - b. der ganze Nachmittag von 12 Uhr bis 20 Uhr arbeitsfrei bleibt;

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

- c. bei zweischichtiger Arbeit der Schichtwechsel zwischen 12 Uhr und 14 Uhr erfolgt; oder
 - d. bei Nachtarbeit die alternierende Fünf-Tage-Woche oder im Zeitraum von vier Wochen zwei Kompensationstage eingeräumt werden.
- 3 An wöchentlichen freien Halbtagen darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht zur Leistung von Arbeit herangezogen werden; vorbehalten bleibt die Leistung von Arbeit in Sonderfällen nach Artikel 26. In diesen Fällen ist der wöchentliche freie Halbtag innert vier Wochen nachzugewähren.
- 4 Vom Gesetz vorgeschriebene Ruhezeiten können nicht an den wöchentlichen freien Halbtag angerechnet werden. Der wöchentliche freie Halbtag gilt jedoch als bezogen, wenn der Werktag, an dem er üblicherweise gewährt wird, mit einem arbeitsfreien Feiertag im Sinne von Artikel 20a Absatz 1 des Gesetzes zusammenfällt.

Artikel 21 Wöchentlicher Ruhetag sowie Ersatzruhetag für Sonn- und Feiertagsarbeit (Artikel 18 bis 20 ArG)

- 1 Wöchentlicher Ruhetag ist grundsätzlich der Sonntag.
- 2 Der wöchentliche Ruhetag und die tägliche Ruhezeit müssen zusammen mindestens 35 aufeinander folgende Stunden ergeben.
- 3 Muss am Sonntag gearbeitet werden, darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht mehr als an sechs aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den ununterbrochenen Betrieb.
- 4 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die sonntags arbeiten, dürfen Sonntage, die in ihre Ferienzeit fallen, nicht an die gesetzlich vorgeschriebenen freien Sonntage angerechnet werden.
- 5 Der Ersatzruhetag im Sinn des Artikels 20 Absatz 2 des Gesetzes weist zusammen mit der täglichen Ruhezeit 35 aufeinander folgende Stunden auf; er hat in jedem Fall den Zeitraum von 6 Uhr bis 20 Uhr zu umfassen.
- 6 Der Ersatzruhetag darf nicht auf einen Tag fallen, an dem der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin üblicherweise seinen bzw. ihren Ruhetag oder freien Tag bezieht.
- 7 Der Freizeitausgleich für geleistete Sonntagsarbeit von bis zu 5 Stunden ist innert vier Wochen vorzunehmen.

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Artikel 22 Verlängerung mit Ausgleich (Artikel 9 Absatz 3 ArG)

- 1 Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden kann, sofern sie im Durchschnitt eines halben Jahres nicht überschritten wird, um höchstens 4 Stunden verlängert werden:
 - a. bei Tätigkeiten mit witterungsbedingtem Arbeitsausfall; oder
 - b. in Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles.
- 2 Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden kann für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einer im Durchschnitt des Kalenderjahres gewährten Fünf-Tage- Woche verlängert werden:

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

- a. um 2 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von acht Wochen nicht überschritten wird; oder
 - b. um 4 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von vier Wochen nicht überschritten wird.
- 3 Der Arbeitgeber darf die Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit nach Absatz 1 oder 2 ohne Bewilligung anordnen, wenn nicht nach einem bewilligungspflichtigen Stundenplan gearbeitet wird.
 - 4 Ist ein Arbeitsverhältnis befristet, so ist die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit nach Absatz 1 oder 2 während der Dauer des Arbeitsverhältnisses einzuhalten, sofern dieses weniger lang als die in den Absätzen 1 und 2 genannten Ausgleichszeiträume dauert.

Artikel 23 Verkürzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (Artikel 9 und 11 i. V. m. Artikel 20 und 20 a 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 Höchstarbeitszeit anteilmässig verkürzt.
- 2 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die an einem den Sonntagen gleichgestellten gesetzlichen Feiertag arbeiten, ist die anteilmässige Verkürzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit in der Woche anzurechnen, in welcher der Ersatzruhetag für den Feiertag gewährt wird.

Artikel 24 Ausgleich ausfallender Arbeitszeit (Artikel 11 i. V. m. Artikel 15, 15 a, 18, 20 und 20 a ArG)

- 1 Der Ausgleich ausfallender Arbeitszeit nach Artikel 11 des Gesetzes ist unmittelbar vor oder nach dem Arbeitsausfall innerhalb von höchstens 14 Wochen vorzunehmen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht eine längere Frist vereinbaren, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf. Die Arbeitsausfälle über Weihnachten und Neujahr gelten als eine Ausfallperiode.
- 2 Ausfallende Arbeitszeit darf nur soweit ausgeglichen werden, als dadurch die zulässige tägliche Arbeitsdauer nicht überschritten wird.
- 3 Gesetzliche Ruhezeiten und Ausgleichsruhezeiten stellen keine ausfallende Arbeitszeit dar; diese dürfen weder vor- noch nachgeholt werden.

Überzeitarbeit

Artikel 25 Grundsatz (Artikel 12 und 26 ArG)

- 1 Unter Vorbehalt von Artikel 26 ist Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben a und b des Gesetzes nur als Tages- und Abendarbeit nach Artikel 10 des Gesetzes und nur an Werktagen zulässig.
- 2 Der Ausgleich von Überzeitarbeit durch Freizeit nach Artikel 13 Absatz 2 des Gesetzes ist innert 14 Wochen vorzunehmen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin nicht eine längere Frist vereinbaren, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf.

Artikel 26 Sonderfälle (Artikel 12 Absatz 2 und Artikel 26 Absatz 1 ArG)

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

- 1 Überzeitarbeit darf auch in der Nacht und an Sonntagen sowie in Überschreitung der zulässigen täglichen Arbeitsdauer geleistet werden, wenn es sich um vorübergehende Arbeiten in Notfällen handelt, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere zumutbare Weise beseitigt werden können, besonders wenn:
 - a. Arbeitsergebnisse gefährdet sind und dadurch unverhältnismässiger Schaden droht;
 - b. Piketteinsätze für die Schadensvorbeugung oder -behebung notwendig sind;
 - c. Arbeitsmaschinen, Geräte, Transporteinrichtungen und Fahrzeuge, die für die Aufrechterhaltung des Betriebes unabdingbar sind, wegen schwerwiegender Störungen oder erlittener Schäden in Stand gestellt werden müssen;
 - d. Betriebsstörungen infolge unmittelbarer Einwirkung höherer Gewalt vermieden oder behoben werden müssen;
 - e. Störungen bei der Versorgung mit Energie und Wasser sowie Störungen des öffentlichen oder privaten Verkehrs vermieden oder behoben werden müssen;
 - f. dem unvermeidlichen Verderb von Gütern, namentlich Rohstoffen oder Lebensmitteln, vorgebeugt werden muss, und damit keine Steigerung der Produktion verbunden ist;
 - g. unaufschiebbare Verrichtungen zur Erhaltung des Lebens und der Gesundheit von Mensch und Tier sowie zur Vermeidung von Umweltschäden vorgenommen werden müssen.
- 2 Überzeitarbeit, die in Überschreitung der zulässigen täglichen Arbeitsdauer geleistet wird, ist innerhalb von sechs Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Vorbehalten bleibt Artikel 20 Absatz 3 des Gesetzes.

Lohn- und Zeitzuschlag

Artikel 31 Lohn- und Zeitzuschlag bei Nachtarbeit (Artikel 17 b Absatz 2 ArG)

- 1 Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leistet ein Arbeitnehmer, der in 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangt.
- 2 Der Zeitzuschlag ist ab dem ersten Nachteinsatz zu gewähren. Er berechnet sich auf Grund der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit.
- 3 Stellt sich erst im Verlaufe eines Kalenderjahres heraus, dass ein Arbeitnehmer wider Erwarten Nachtarbeit in mehr als 25 Nächten pro Kalenderjahr zu leisten hat, so muss der Lohnzuschlag von 25 Prozent für die ersten 25 Nächte nicht in den Zeitzuschlag umgewandelt werden.

Artikel 32 Ausnahmen vom Zeitzuschlag (Artikel 17 b Absatz 3 und 4, Artikel 26 ArG)

- 1 Der Zeitzuschlag nach Artikel 17 b Absatz 3 Buchstaben a und b des Gesetzes ist nicht geschuldet, wenn ein Betrieb ein betriebliches Arbeitszeitsystem aufweist, dessen wöchentliche Arbeitszeit für einen vollzeitlich beschäftigten Arbeitnehmer folgende Dauer nicht übersteigt:

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

- a. 35 Stunden, Pausen eingeschlossen, bei der auf 7 Stunden im Durchschnitt verkürzten Schichtdauer;
 - b. 36 Stunden, Pausen abgezogen, im Fall der Vier-Tage-Woche.
- 2 Betrieblich ist ein Arbeitszeitsystem, wenn dieses für den ganzen Betrieb oder einen klar davon abgrenzbaren Betriebsteil integral Anwendung findet.
 - 3 Die Gleichwertigkeit anderer Ausgleichsruhezeiten im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen oder öffentlich-rechtlicher Vorschriften nach Artikel 17b Absatz 3 Buchstabe c des Gesetzes liegt vor, wenn der entsprechende Gesamtarbeitsvertrag oder der zur Anwendung gelangende öffentlich-rechtliche Erlass Ausgleichsregeln aufweist:
 - a. die speziell den Nachtarbeit leistenden Arbeitnehmern für die dafür geleistete Arbeit zusätzliche Freizeit einräumen; und
 - b. die in ihrem Umfang insgesamt mit dem Zeitzuschlag von 10 Prozent gleichwertig ist.

Artikel 33 Berechnung des Lohnzuschlages (Artikel 13 Absatz 1, Artikel 17 b Absatz 1 und 2, Artikel 19 Absatz 3 und Artikel 24 Absatz 6 ArG)

- 1 Der Lohnzuschlag für Überzeitarbeit, Nachtarbeit und Sonntagsarbeit ist bei Zeitlohn nach dem auf die Stunde berechneten Lohn, ohne Orts-, Haushalts- und Kinderzulagen, zu bemessen.
- 2 Bei Akkordarbeit ist der Lohnzuschlag in der Regel nach dem in der Zahltagsperiode durchschnittlich erzielten Lohn, ohne Orts-, Haushalts- und Kinderzulagen, zu bemessen.
- 3 Für die Bewertung des Naturallohnes sowie der Bedienungs- und Trinkgelder sind die Vorschriften der Bundesgesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung sinngemäss anwendbar.
- 4 Sind für die gleiche Zeitspanne verschiedene Vorschriften des Gesetzes über die Ausrichtung von Lohnzuschlägen anwendbar, so ist der für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin günstigste Zuschlag auszurichten.

Massnahmen bei Nachtarbeit

Medizinische Untersuchung und Beratung

Artikel 43 Begriff der medizinischen Untersuchung und Beratung (Artikel 17 c und 42 Absatz 4 ArG)

- 1 Die medizinische Untersuchung beinhaltet eine Basiskontrolle des Gesundheitszustandes des betroffenen Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin. Der Umfang richtet sich nach der Art der auszuübenden Tätigkeit und den Gefährdungen am Arbeitsplatz. Das Bundesamt gibt für die medizinische Untersuchung und Beratung einen Leitfaden heraus.
- 2 Die medizinische Untersuchung nach den Artikeln 29, 30 und 45 ist von einem Arzt oder einer Ärztin vorzunehmen, der oder die sich mit dem Arbeitsprozess, den Arbeitsverhältnissen und den arbeitsmedizinischen Grundlagen vertraut gemacht hat. Frauen haben Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung bei einer Ärztin.

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

- 3 Die Beratung nach Artikel 17c des Gesetzes umfasst spezifische Gesichtspunkte, die im Zusammenhang mit der Nachtarbeit stehen. Das können Fragen familiärer und sozialer Art oder Ernährungsprobleme sein, soweit diese einen Einfluss auf die Gesundheit des in der Nacht beschäftigten Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin haben können.
- 4 Die im Rahmen des Obligatoriums beigezogenen Ärzte oder Ärztinnen und anderen beigezogenen medizinischen Fachkräfte sind Sachverständige nach Artikel 42 Absatz 4 des Gesetzes.

Artikel 44 Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung (Artikel 17 c ArG)

- 1 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die 25 und mehr Nachteinsätze pro Jahr leisten, haben auf Verlangen Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung.
- 2 Der Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung kann in regelmässigen Abständen von zwei Jahren geltend gemacht werden. Nach Vollendung des 45. Lebensjahres steht den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu.

Artikel 45 Obligatorische medizinische Untersuchung und Beratung (Artikel 17 c Absatz 2 und 3, Artikel 6 Absatz 2 ArG)

- 1 Die medizinische Untersuchung und Beratung ist obligatorisch für Jugendliche, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend zwischen 1 Uhr und 6 Uhr Nachtarbeit leisten, und für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die dauernd oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leisten und dabei in erhöhtem Ausmass belastende oder gefährliche Tätigkeiten verrichten oder belastenden oder gefährlichen Situationen ausgesetzt sind. Belastende und gefährliche Tätigkeiten oder Situationen sind:
 - a. gehörschädigender Lärm, starke Erschütterungen und Arbeit in Hitze oder in Kälte;
 - b. Luftschadstoffe, sofern sie den Bereich von 50 Prozent der maximal zulässigen Arbeitsplatzkonzentration für gesundheitsgefährdende Stoffe nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung übersteigen;
 - c. ausserordentliche physische, psychische und mentale Belastungen;
 - d. Arbeit als allein arbeitende Person in einem Betrieb oder Betriebsteil;
 - e. verlängerte Dauer der Nachtarbeit und Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit.
- 2 Die medizinische Untersuchung und Beratung erfolgt erstmals vor Antritt zu einer in Absatz 1 genannten Tätigkeit und danach alle zwei Jahre.
- 3 Der untersuchende Arzt oder die untersuchende Ärztin teilt dem betroffenen Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin, dem Arbeitgeber und der zuständigen Behörde die Schlussfolgerungen hinsichtlich der Eignung oder Nichteignung mit.
- 4 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nach Feststellung des Arztes nicht geeignet sind oder sich nicht untersuchen lassen, dürfen für Arbeiten nach Absatz 1 nicht in der Nacht eingesetzt werden. Eignet sich ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin nur bedingt, kann die zuständige Behörde nach Rücksprache mit dem untersuchenden Arzt oder der Ärztin die Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers oder der

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

Arbeitnehmerin in der Nacht ganz oder teilweise auf Gesuch hin zulassen, sofern der Betrieb die als notwendig erachteten Massnahmen für die Erhaltung der Gesundheit ergreift.

- 5 Bei bedingter Eignung werden die untersuchenden Ärzte von ihrem ärztlichen Berufsgeheimnis gegenüber dem Arbeitgeber soweit entbunden, als es für das Treffen von Massnahmen im Betrieb notwendig ist und der betroffene Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin einwilligt.

Sonderschutz von Frauen

Beschäftigung bei Mutterschaft

Artikel 60 Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Artikel 35 und 35 a ArG)

- 1 Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über 9 Stunden hinaus.
- 2 Für das Stillen im ersten Lebensjahr ist die Stillzeit wie folgt an die Arbeitszeit anzurechnen:
 - a. Stillzeit im Betrieb gilt als Arbeitszeit;
 - b. verlässt die Arbeitnehmerin den Arbeitsort zum Stillen, ist die Hälfte dieser Abwesenheit als Arbeitszeit anzuerkennen;
 - c. die übrige Stillzeit darf weder vor- noch nachgeholt werden, sie darf auch nicht anderen gesetzlichen Ruhe- oder Ausgleichsruhezeiten angerechnet werden.

Artikel 61 Beschäftigungserleichterung (Artikel 35 ArG)

- 1 Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit sind schwangeren Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Stunde zusätzlich zu den Pausen nach Artikel 15 des Gesetzes eine Kurzpause von 10 Minuten zu gewähren.
- 2 Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken.

Gesundheitsschutz bei Mutterschaft

Artikel 62 Gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Artikel 35 ArG)

- 1 Der Arbeitgeber darf schwangere Frauen und stillende Mütter zu gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten nur beschäftigen, wenn auf Grund einer Risikobeurteilung feststeht, dass dabei keine konkrete gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt, oder wenn eine solche durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann. Vorbehalten bleiben weitere Ausschlussgründe nach Absatz 4.
- 2 Kann eine gefährliche gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind nur durch das Ergreifen geeigneter Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden, ist deren Wirksamkeit periodisch, mindestens vierteljährlich zu

- überprüfen. Stellt sich dabei heraus, dass das Schutzziel nicht erreicht wird, ist nach den Artikeln 64 Absatz 2 bzw. 65 zu verfahren.
- 3 Als gefährliche und beschwerliche Arbeiten für schwangere Frauen und stillende Mütter gelten alle Arbeiten, die sich erfahrungsgemäss nachteilig auf die Gesundheit dieser Frauen und ihrer Kinder auswirken. Dazu gehören namentlich:
 - a. das Bewegen schwerer Lasten von Hand;
 - b. Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen;
 - c. Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind;
 - d. Arbeiten bei Überdruck, z.B. in Druckkammern, beim Tauchen usw.;
 - e. Arbeiten bei Kälte oder Hitze oder bei Nässe;
 - f. Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen oder Lärm;
 - g. Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen;
 - h. Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die erfahrungsgemäss zu einer starken Belastung führen.
 - 4 Das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement legt in einer Verordnung fest, wie die in Absatz 3 aufgeführten gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten zu beurteilen sind. Überdies definiert es Stoffe, Mikroorganismen und Arbeiten, die auf Grund der Erfahrung und dem Stand der Wissenschaft mit einem besonderen hohen Gefahrenpotenzial für Mutter und Kind verbunden sind und die bei jeder Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern verboten sind.

Artikel 63 Risikobeurteilung und Unterrichtung (Artikel 35 und 48 ArG)

- 1 Ein Betrieb mit gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten für Mutter und Kind nach Artikel 62 hat die Risikobeurteilung durch eine fachlich kompetente Person nach den Grundsätzen der Artikel 11a ff. der Verordnung vom 19. Dezember 1983 über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten und den spezifischen Vorschriften über den Beizug von fachlich kompetenten Personen bei Mutterschaft vorzunehmen.
- 2 Die Risikobeurteilung erfolgt erstmals vor Beginn der Beschäftigung von Frauen in einem Betrieb oder Betriebsteil nach Artikel 62 und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen.
- 3 Das Ergebnis der Risikobeurteilung ist schriftlich festzuhalten, ebenso die vom Spezialisten der Arbeitssicherheit vorgeschlagenen Schutzmassnahmen. Bei der Risikobeurteilung sind zu beachten:
 - a. die Vorschriften nach Artikel 62 Absatz 4;
 - b. die Vorschriften der Verordnung 3 vom 18. August 1993 6 zum Arbeitsgesetz; und
 - c. die Verordnung vom 19. Dezember 1983 über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten.
- 4 Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Frauen mit beschwerlichen und gefährlichen Arbeiten über die mit der Schwangerschaft und der Mutterschaft in Zusammenhang stehenden Gefahren und Massnahmen rechtzeitig, umfassend und angemessen informiert sowie angeleitet werden.

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

Beschäftigungseinschränkungen und -verbote

Artikel 60 Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft

- 1 Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über 9 Stunden hinaus.
- 2 Für das Stillen im ersten Lebensjahr ist die Stillzeit wie folgt an die Arbeitszeit anzurechnen:
 - a. Stillzeit im Betrieb gilt als Arbeitszeit;
 - b. verlässt die Arbeitnehmerin den Arbeitsort zum Stillen, ist die Hälfte dieser Abwesenheit als Arbeitszeit anzuerkennen;
 - c. die übrige Stillzeit darf weder vor- oder nachgeholt werden, sie darf auch nicht anderen gesetzlichen Ruhe- oder Ausgleichsruhezeiten angerechnet werden.

Artikel 61 Beschäftigungserleichterung

- 1 Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit sind schwangere Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Stunde zusätzlich zu den Pausen nach ArG Artikel 15 eine Kurzpause von 10 Minuten zu gewähren.
- 2 Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken.

Artikel 64 Arbeitsbefreiung und Versetzung (Artikel 35 und 35 a ArG)

- 1 Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind.
- 2 Frauen, die gemäss ärztlichem Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu Arbeiten herangezogen werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.
- 3 Der Arbeitgeber hat eine schwangere Frau oder eine stillende Mutter an einen für sie ungefährlichen und gleichwertigen Arbeitsplatz zu versetzen, wenn:
 - a. die Risikobeurteilung eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit von Mutter oder Kind ergibt und keine geeignete Schutzmassnahme getroffen werden kann; oder
 - b. feststeht, dass die betroffene Frau Umgang hat mit Stoffen, Mikroorganismen oder Arbeiten ausführt, die mit einem hohen Gefahrenpotenzial nach Artikel 62 Absatz 4 verbunden sind.

Artikel 65 Verbotene Arbeiten während der Mutterschaft (Artikel 35 ArG)

Ist eine Versetzung nach Artikel 64 Absatz 2 nicht möglich, darf die betroffene Frau im von der Gefahr betroffenen Betrieb oder Betriebsteil nicht mehr beschäftigt werden.

Artikel 66 Verbotene Arbeiten (Artikel 36 a ArG)

Frauen dürfen nicht zu Arbeiten auf Untertage-Baustellen herangezogen werden, ausser für:

- a. wissenschaftliche Tätigkeiten;

- b. Dienstleistungen der ersten Hilfe und der medizinischen Erstversorgung;
- c. kurzfristige Tätigkeiten im Rahmen einer geregelten Berufsausbildung; oder
- d. kurzfristige Tätigkeiten nicht handwerklicher Art.

Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Pflichten gegenüber Vollzugs- und Aufsichtsorganen

Artikel 72 Zutritt zum Betrieb (Artikel 45 ArG)

- 1 Der Arbeitgeber hat den Vollzugs- und Aufsichtsorganen Zutritt zu allen Räumen des Betriebes, mit Einschluss der Ess-, Aufenthalts- und Unterkunftsräume, zu gewähren.
- 2 Die Vollzugs- und Aufsichtsorgane sind befugt, im Rahmen ihrer Aufgaben den Arbeitgeber und, ohne Anwesenheit von Drittpersonen, die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über die Durchführung des Gesetzes, der Verordnungen und der Verfügungen zu befragen.

Artikel 73 Verzeichnisse und andere Unterlagen (Artikel 46 ArG)

- 1 Die Verzeichnisse und Unterlagen haben alle Angaben zu enthalten, die für den Vollzug des Gesetzes notwendig sind, namentlich müssen daraus ersichtlich sein:
 - a. die Personalien der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen;
 - b. die Art der Beschäftigung sowie Ein- und Austritt der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerinnen;
 - c. die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage;
 - d. die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen;
 - e. die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr;
 - f. die betrieblichen Abweichungen von der Tag-, Nacht- und Sonntagsdefinition nach den Artikeln 10, 16 und 18 des Gesetzes;
 - g. Regelungen über den Zeitzuschlag nach Artikel 17b Absätze 2 und 3 des Gesetzes;
 - h. die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge;
 - i. die Ergebnisse der medizinischen Abklärungen hinsichtlich der Eignung oder Nichteignung bei Nachtarbeit oder Mutterschaft;
 - j. das Vorliegen von Ausschlussgründen oder die Ergebnisse der Risikobeurteilung bei Mutterschaft und gestützt darauf getroffene betriebliche Massnahmen.
- 2 Verzeichnisse und andere Unterlagen sind nach Ablauf ihrer Gültigkeit für mindestens fünf Jahre aufzubewahren.
- 3 Die Vollzugs- und Aufsichtsorgane können Einsicht nehmen in weitere Verzeichnisse und Unterlagen, soweit das für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Sofern es für die Ermittlung notwendig ist, kann die zuständige Behörde diese Unterlagen und Verzeichnisse mitnehmen. Nach Abschluss der Ermittlungen sind diese dem Arbeitgeber zurückzugeben.

Ausgewählte Bestimmungen der ArGV 2 (SR 822.112)

Gegenstand und Begriffe

Artikel 1 Gegenstand

Diese Verordnung umschreibt die bei Vorliegen besonderer Verhältnisse nach Arg Artikel 27 Absatz 1 möglichen Abweichungen von den gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften und bezeichnet die Betriebsarten oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, welche unter diese Abweichungen fallen. Sie bezeichnet für die einzelnen Branchen oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen den Umfang der Abweichungen.

Sonderbestimmungen

Artikel 3 Geltung

Die Bestimmungen dieses Abschnitts sind auf die einzelnen Betriebsarten sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsprechend den Bestimmungen des 3. Abschnitts anwendbar.

Artikel 4 Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie für den ununterbrochenen Betrieb

- 1 Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne behördliche Bewilligung ganz oder teilweise in der Nacht beschäftigen.
- 2 Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne behördliche Bewilligung ganz oder teilweise am Sonntag beschäftigen.
- 3 ...

Artikel 5 Verlängerung des Zeitraumes der täglichen Arbeit bei Tages- und Abendarbeit

Der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit darf für die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, mit Einschluss der Pausen und der Überzeitarbeit, auf höchstens 17 Stunden verlängert werden, sofern im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden gewährt wird. Die tägliche Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen muss dabei mindestens 8 aufeinander folgende Stunden betragen.

Artikel 7 Verlängerung der Arbeitswoche

- 1 Die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen bis zu elf aufeinander folgende Tage beschäftigt werden:
 - a. wenn unmittelbar im Anschluss daran mindestens drei aufeinander folgende Tage frei gewährt werden; und
 - b. wenn im Durchschnitt des Kalenderjahres die Fünftageweche gewährt wird.

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

- 2 Die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen sieben aufeinander folgende Tage beschäftigt werden:
 - a. wenn die tägliche Arbeitszeit im Zeitraum der Tages- und Abendarbeit nicht mehr als neuen Stunden beträgt,
 - b. wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird, und
 - c. wenn unmittelbar im Anschluss an den siebten Tag mindestens 83 aufeinander folgende Stunden frei gewährt werden: diese 83 Stunden schliessen die tägliche Ruhezeit, den Ersatzruhetag für den Sonntag und den wöchentlichen freien Halbtage ein.

Artikel 8 Überzeitarbeit am Sonntag

Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 1 des Gesetzes darf am Sonntag geleistet werden. Die am Sonntag geleistete Überzeitarbeit ist innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

Artikel 8 a Pikettdienst

- 1 Im Rahmen des Pikettdienstes muss die Zeitspanne zwischen dem Einsatzauftrag an den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und seinem oder ihrem Eintreffen am Arbeitsort (Interventionszeit) grundsätzlich mindestens 30 Minuten betragen.
- 2 Ist die Interventionszeit aus zwingenden Gründen kürzer als 30 Minuten, so haben die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anspruch auf eine Zeitschrift von 10 % der inaktiven Pikettdienstzeit. Unter inaktiver Pikettdienstzeit wird die für den Pikettdienst aufgewendete Zeit ausserhalb einer Intervention sowie die Zeit für den Arbeitsweg verstanden. Die für die Intervention effektiv aufgewendete Zeit sowie die Wegzeit zählen als Arbeitszeit und werden zur Zeitgutschrift dazugerechnet.
- 3 Muss der Pikettdienst wegen der kurzen Interventionszeit im Betrieb geleistet werden, so gilt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit als Arbeitszeit.
- 4 In den Fällen nach den Absätzen 2 und 3 darf der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin in einem Zeitraum von vier Wochen an höchstens sieben Tagen Pikettdienst leisten.

Artikel 9 Verkürzung der täglichen Ruhezeit

Die Ruhezeit darf für erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von zwei Wochen 12 Stunden beträgt.

Artikel 10 Dauer der Nachtarbeit

- 1 ...
- 2 Nachtarbeit darf in einem Zeitraum von 12 Stunden geleistet werden, wenn darauf mindestens 12 Stunden Ruhezeit folgen, eine Gelegenheit besteht, sich hinzulegen, und wenn:
 - a. die Arbeitszeit höchstens 10 Stunden beträgt und ein grosser Teil davon reine Präsenzzeit ist; oder
 - b. während höchstens 8 Stunden tatsächlich gearbeitet wird, wobei die gesamten 12 Stunden als Arbeitszeit gelten.
- 3 ...

Arbeitsgesetz mit den Verordnungen 1 bis 5

Artikel 12 Anzahl freie Sonntage

- 1 ...
- 2 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 im Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.

Artikel 14 Wöchentlicher freier Halbtag

- 1 Der wöchentliche freie Halbtag darf für einen Zeitraum von höchstens acht Wochen zusammenhängend gewährt werden.
- 2 ...

Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer

Artikel 15 Krankenanstalten und Kliniken

- 1 Auf Krankenanstalten und Kliniken und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie die Artikel 5, 8, 9, 10 Absatz 2 und 12 Absatz 2 anwendbar.
- 2 Krankenanstalten und Kliniken sind ärztlich betreute Betriebe für Kranke, Wöchnerinnen, Säuglinge, Verunfallte und Rekonvaleszente.

Artikel 16 Heime und Internate

- 1 Auf Heime und Internate und die in ihnen mit der Betreuung der Insassen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie die Artikel 8, 9, 10 Absatz 2, 12 Absatz 2 und 14 Absatz 1 anwendbar.
- 2 Heime und Internate sind Kinder-, Erziehungs-, Anlern-, Ausbildungs-, Beschäftigungs-, Alters-, Pflege-, Kranken-, Unterkunfts- und Versorgungsheime.

Artikel 17 Spitex-Betriebe

- 1 Auf Spitex-Betriebe und die von ihnen mit Pflege- und Betreuungsaufgaben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag anwendbar.
- 2 Spitex-Betriebe sind Betriebe, die spitalexterne Aufgaben für pflege- und betreuungsbedürftige Personen erfüllen.