kantonglarus

Arbeits-Inspektorat
Zwinglistrasse 6
8750 Glarus

Telefon 055 646 66 90
E-Mail: arbeitsinspektorat@gl.ch
www.gl.ch

Merkblatt für industrielle und gewerbliche Betriebe

Wöchentliche Arbeitszeit (Art. 9 ArG, Art. 22 und 23 ArGV1)

- Für industrielle Betriebe beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden.
- Für alle anderen Betriebe beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 50 Stunden.
- 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.

Tägliche Arbeitszeit (Art. 10 ArG)

- Die Arbeit von 6 bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit; die Arbeit von 20 bis 23 Uhr als Abendarbeit. ***Tages- und Abendarbeit sind bewilligungsfrei.*** Abendarbeit kann vom Arbeitgeber jedoch erst nach Anhörung der Arbeitnehmer/innen eingeführt werden.
- Beginn und Ende der Betriebszeiten können zwischen 5 und 24 Uhr anders festgelegt werden, wenn die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer/innen zustimmt. Die Betriebszeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden.
- Beginn und Ende der Arbeitszeit des einzelnen erwachsenen Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin muss mit Einschluss der Pausen und allfälliger Überzeit ***innerhalb von 14 Stunden*** liegen.

Zweischichtige Tagesarbeit (Art. 34 ArGV1)

- Zweischichtige Tagesarbeit, die ***innerhalb der obgenannten 17 Stunden*** liegt, ist ***bewilligungsfrei***. Die einzelne Schichtdauer darf, Pausen inbegriffen, 11 Stunden nicht überschreiten. Überzeitarbeit ist nur an sonst arbeitsfreien Werktagen zulässig.
- Für zweischichtige Tagesarbeit, die nicht innerhalb der Tages- und Abendarbeit von 17 Stunden liegt, sind auch die Bestimmungen für Nachtarbeit zu beachten.

Überzeitarbeit (Art. 12 ArG, Art 25 und 26 ArGV1)

- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden darf nur ausnahmsweise überschritten werden. Zulässige Faktoren sind z.B. ein ausserordentlicher Arbeitsandrang, Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse, Beseitigung von Betriebsstörungen etc. (Art. 12 ArG). Sind die genannten Voraussetzungen erfüllt, kann Überzeit geleistet werden.
- Die Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gilt als Überzeitarbeit. Diese darf für die einzelnen Arbeitnehmer/innen zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen
- Für Betriebe mit einer wöchentlichen **Höchstarbeitszeit von 45 Stunden** dürfen pro Jahr **maximal 170 Stunden Überzeit** geleistet werden.

- Für Betriebe mit einer wöchentlichen **Höchstarbeitszeit von 50 Stunden** dürfen pro Jahr **maximal 140 Stunden Überzeit** geleistet werden.
- Überzeitarbeit ist ***bewilligungsfrei***; sie ist nur als Tages- und Abendarbeit und nur an Werktagen zulässig.
- Überzeitarbeit darf ausnahmsweise auch in der Nacht und an Sonntagen sowie in Überschreitung der 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.

Ruhezeiten (Art. 15a, 20 und 21 ArG, Art. 19 - 21 ArGV1)

- Allen Arbeitnehmern/innen ist eine ***tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander-folgenden Stunden*** zu gewähren.
- Die Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmer/innen einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird. In diesem Falle darf beim Arbeitseinsatz, welcher auf die verkürzte Ruhezeit folgt, keine Überzeitarbeit angeordnet werden.
- Über das ***Wochenende*** ist *eine* ***zusammenhängende Ruhezeit von 35 Stunden*** (11 Stunden tägliche Ruhezeit + 24 Stunden Sonntag) zu gewähren.
- Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen jede Woche ein freier Halbtag zu gewähren.
  Der Arbeitgeber darf im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens 4 Wochen zusammenhängend gewähren; die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist im Durchschnitt einzuhalten.

  Der wöchentliche freie Halbtag bei Tages- und Abendarbeit gilt als gewährt, wenn
  - der ganze Vormittag von 6 bis 14 Uhr arbeitsfrei bleibt,
  - der ganze Nachmittag von 12 bis 20 Uhr arbeitsfrei bleibt,
  - bei zweischichtiger Arbeit der Schichtwechsel zwischen 12 und 14 Uhr erfolgt.

Pausen (Art. 15 ArG und Art.18 ArGV1)

- Den Arbeitnehmer/Innen sind um die Mitte der Arbeitszeit Pausen von folgender Dauer zu gewähren:

  - Bei mehr als 5½ Stunden Arbeitszeit 15 Min.,
  - Bei mehr als 7 Stunden Arbeitszeit 30 Min.,
  - Bei mehr als 9 Stunden: 60 Min.

- Pausen von mehr als einer ½ Stunde dürfen aufgeteilt werden.
- Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen können.

Pikettdienst (Art. 14 und 15 ArGV1)

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

- Einzelne Arbeitnehmer/innen dürfen im Zeitraum von vier Wochen an höchstens sieben Tagen auf Pikett sein oder Piketteinsätze leisten.
- Arbeitnehmer/innen dürfen nach Beendigung des letzten Pikettdienstes während den zwei darauf folgenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboten werden.
- Die Entschädigung für Bereitschaftsdienst wird im Arbeitsgesetz nicht geregelt.

Nachtarbeit (Art. 16 und 17 ArG, Art. 27 - 35 und 43 - 45 ArGV1)

- Die Beschäftigung von Arbeitnehmern/innen ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit ist untersagt. Begründete Ausnahmen können bewilligt werden.
- Vorübergehende Nachtarbeit und Nachtarbeit zwischen 5 bis 6 Uhr sowie zwischen 23 und 24 Uhr wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.
- Arbeitnehmer/innen, die nur vorübergehend (max. 25 Nächte pro Kalenderjahr) Nachtarbeit verrichten, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu bezahlen.
- Arbeitnehmer/innen, 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/innen, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten (z.B. im zweischichtigen Betrieb), kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden.
- Die tägliche Arbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten und muss mit Einschluss der Pausen innerhalb eines Zeitraumes von zehn Stunden liegen.
- Arbeitnehmer/innen, die über längere Zeit Nachtarbeit verrichten, haben Anspruch auf ***ärztliche Untersuchung*** des Gesundheitszustandes und Beratung. Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern/innen ist die medizinische Untersuchung obligatorisch. Die entsprechenden Kosten trägt der Arbeitgeber, soweit keine Versicherung dafür aufkommt.
- Der Arbeitgeber, welcher regelmässig Arbeitnehmer/innen in der Nacht beschäftigt, ist verpflichtet, weitere geeignete Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer/innen vorzusehen wie z.B. Organisation des Transportes, Ruhegelegenheiten, Verpflegungsmöglichkeiten, Kinderbetreuung.

Drei- und mehrschichtige Arbeit (Art. 34 ArGV1)

- Die einzelne Schichtdauer darf 10 Stunden, inkl. Pausen, nicht überschreiten.
- Der ***Schichtwechsel hat von der Früh- zur Spät- und von dieser zur Nachtschicht*** zu erfolgen. Ausnahmen sind zulässig, wenn dadurch regelmässig längere wöchentliche Ruhezeiten von 3 und mehr Tagen entstehen.
- Die Leistung von Überzeitarbeit ist nur an sonst arbeitsfreien Werktagen zulässig, und nur soweit als an diesen Tagen nicht gesetzliche Ruhe- oder Ausgleichszeiten bezogen werden.

Sonntagsarbeit (Art. 18 - 20 ArG, Art. 21 ArGV1)

- In der Zeit zwischen ***Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr*** ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern/innen verboten. Begründete Ausnahmen bedürfen einer Bewilligung.
- Sonntagsarbeit von einer Dauer ***bis zu fünf Stunden ist*** innert 4 Wochen ***durch Freizeit auszugleichen***. Dauert sie länger als fünf Stunden, so ist während der vorhergehenden oder folgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit ein auf einen Arbeitstag fallender ***Ersatzruhetag*** von mindestens 24 Stunden zu gewähren (Dies ergibt eine ***zusammenhängende Ruhezeit von 35 Stunden!***).
- Innert zweier Wochen muss wenigstens einmal ein ganzer Sonntag (d.h. 35 Stunden wie oben) als wöchentlicher Ruhetag freigegeben werden.
- Muss am Sonntag gearbeitet werden, so dürfen die beteiligten Arbeitnehmer/innen ***nicht mehr als an 6 aufeinanderfolgenden Tagen*** beschäftigt werden.
- Bei vorübergehender Sonntagsarbeit ist ein Lohnzuschlag von 50 Prozent zu bezahlen.

Arbeitnehmer/innen mit Familienpflichten (Art. 36 ArG)

- Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen.
- Arbeitnehmer/innen mit Familienpflichten dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine ***Mittagspause von wenigstens 1 ½ Stunden*** zu gewähren.
- Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmern/innen mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur ***Betreuung kranker Kinder*** erforderliche Zeit im Umfang bis zu ***drei Tagen*** freizugeben.

Bewilligungen / Unterlagen (Art. 17, 19 und 24 ArG, Art. 73 und 92 ArGV1)

- Alle Bewilligungen für dauernd oder regelmässig wiederkehrende Nacht- und Sonntagsarbeit sowie ununterbrochenen Betrieb werden vom Bundesamt (Seco) erteilt.
- Bewilligungen für vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit bis zu sechs Monaten pro Einsatz sowie vorübergehend ununterbrochenen Betrieb werden vom kantonalen Arbeitsinspektorat erteilt.
- Verzeichnisse und andere Unterlagen, die für den Vollzug des Gesetzes notwendig sind, sind nach Ablauf ihrer Gültigkeit für mindestens ***5 Jahre*** aufzubewahren.

Mitwirkung der Arbeitnehmer/innen (Art. 47/48 ArG, Art. 69 - 71 ArGV1)

- Die Arbeitnehmer/innen oder deren Vertretung haben Mitspracherechte in allen Fragen des Gesundheitsschutzes, bei der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne, sowie hinsichtlich der besonderen Massnahmen bei Nachtarbeit.
- Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer/innen nur mit ihrem Einverständnis zu Nacht- und Sonntagsarbeit heranziehen.

Bei allfälligen weiteren Fragen stehen wir für Arbeitgebende und Arbeitnehmende jederzeit gerne zur Verfügung.

Glarus, Februar 2023