

Informationsschreiben an KMU

Regelungen des neuen Arbeitsgesetzes

Ausgangslage

Nachdem das neue Arbeitsgesetz in der Referendumsabstimmung vom 1. Dezember 1996 scheiterte, wurde ein Kompromissvorschlag ausgearbeitet, der vom Volk am 29. November 1998 mit grosser Mehrheit angenommen wurde. Das neue Arbeitsgesetz trat am 1. August 2000 in Kraft. Denjenigen Betrieben, die *umfangreiche organisatorische oder vertragliche Anpassungen vornehmen* müssen, wird ab Inkrafttreten eine Übergangsfrist von sechs Monaten gewährt, weshalb jene Betriebe spätestens am 1. Februar 2001 auf das neue Arbeitsgesetz umzustellen sind.

Dies bildet Anlass genug, die Regelungen des neuen Gesetzes hier vorzustellen, zumal diese Regelungen nicht allen Arbeitgebern bekannt sind, was unangenehme Folgen zeitigen kann.

Von der Arbeitszeit

Die gesetzliche wöchentliche *Höchst-arbeitszeit* beträgt grundsätzlich 50 Stunden, wobei Betriebe mit erheblichen saisonalen oder witterungsbedingten Schwankungen des Arbeitsvolumens die Höchstarbeitszeit vorübergehend um vier Stunden verlängern können. Im Durchschnitt einer beliebigen Zeitspanne von sechs Monaten dürfen 50 Stunden jedoch nicht überschritten werden. Arbeitszeit, welche über die Höchstarbeitszeit hinaus geleistet wird, gilt als *Überzeit* und muss mit einem Lohnzuschlag von 25 % abgegolten werden. Pro Kalenderjahr sind dabei *maximal 140 Stunden Überzeit* zulässig. Auf Wunsch des Mitarbeiters (was vertraglich geregelt werden kann!) kann die Überzeit mit Freizeit *von gleicher Dauer abgegolten* werden. Schematisch zusammengefasst:

Arbeitszeit

50 h	Überzeit max. 140 h / Kalenderjahr
42 h	Überstunden
0 h	Ø wöchentliche Arbeitszeit (GAV) (volle Flexibilität zwischen 0 h und 50 h)

Maximale Jahresarbeitszeit

Von besonderer Bedeutung ist, dass mit dem neuen Arbeitsgesetz auch eine total zulässige Arbeitszeit eingeführt wurde:

46 Wochen x 42 h (Annahme)	= 1'932 h
+ 46 Wochen x 8 h Überstunden	= 368 h
Zwischentotal	= 2'300 h
+ 140 h Überzeit	= 140 h
Total zulässige Arbeitszeit	= 2'440 h

Mit andern Worten: Bei der Planung sollte unbedingt die Faustregel beachtet werden, dass pro Tag nicht mehr als zwei Stunden über die ordentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden.

Insbesondere zum Unterschied von Überzeit und Überstunden

Während die *Überstunden* nach dem Regime des Arbeitsvertrages zu kompensieren sind (sinnvolle vertragliche Lösung: Gewährung gleicher Kompensationszeit), ist die Kompensation von *Überzeit*, d.h. von einer Arbeitszeit über 50 Stunden pro Woche, nur auf Wunsch bzw. im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer möglich. Dies bedeutet, dass die *Überzeitkompensation unbedingt im Arbeitsvertrag geregelt* werden sollte.

Wird dies versäumt, ist für Überzeit immer ein Lohnzuschlag von 25 % zu gewähren.

Arbeitsfreie Sonntage

Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf vier freie Sonntage pro Jahr. Haben die Mitarbeiter Erziehungs- und Betreuungspflichten, erhöht sich die Anzahl der freien Sonntage auf zwölf.

Nachtarbeit

Was unter Nacht zu verstehen ist, kann, wie wir wissen, unterschiedlich interpretiert werden! Diese unterschiedlichen Interpretationsspielräume spiegeln sich nunmehr auch im neuen Arbeitsgesetz: Die Definition von Nacht ist nämlich betriebsindividuell (nicht: mitarbeiterindividuell) festzulegen. Grundsätzlich definiert das Gesetz Nachtarbeit als die zwischen 23.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleistete Arbeit. Gibt die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer ihr schriftliches Einverständnis, können die Grenzen der Nachtarbeit betriebsindividuell verschoben werden, und zwar entweder von 24.00 Uhr bis 07.00 Uhr oder von 22.00 Uhr bis 05.00 Uhr. Will ein Betrieb die Arbeitszeiten betriebsindividuell verschieben, sollte dies in einem Anhang zum Einzelarbeitsvertrag schriftlich geregelt werden, damit das Einverständnis der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer auch bewiesen werden kann.

Nachtzuschläge sowie spezielle Regeln

Mitarbeiter, die Nachteinsätze leisten, haben Anspruch auf einen Zuschlag, und zwar

- bei vorübergehenden Nachteinsätzen (bis zu 25 Nächten) auf einen Lohnzuschlag von 25 %;
- bei regelmässigen Nachteinsätzen (25 oder mehr Nächten) auf einen Zeitzuschlag von 10 %.

Für Mitarbeiter, die regelmässig in einer Randstunde der Nacht arbeiten, also von 23.00 Uhr bis 24.00 Uhr bzw. 24.00 Uhr bis 01.00 Uhr, ist statt eines *Zeitzuschlages* von 10 % auch ein *Lohnzuschlag* von 10 % zulässig. Für die Einführung der Zeitzuschläge bei Nachtarbeit (10 %) wurde im Gesetz eine Übergangsfrist von drei Jahren bestellt, so dass die Nachtzu-

schläge erst per 1. August 2003 fällig werden, *demgegenüber allfällige Lohnzuschläge bei Überzeit (25 %)* bereits ab Inkrafttreten des neuen Gesetzes geschuldet sind. Die Arbeitszeit ist ferner während der Nacht eingeschränkt:

- in einem Zeitraum von zehn Stunden kann höchstens neun Stunden gearbeitet werden;
- Arbeit kann geleistet werden innerhalb von sieben Nächten nur fünf Mal oder innerhalb von neun Nächten nur sechs Mal.

Pausen/Ruhezeit

Folgende (unbezahlte) Pausen sind zwingend zu gewähren: $\frac{3}{4}$ Stunden nach 5 $\frac{1}{2}$ Stunden, $\frac{1}{2}$ Stunde nach 7 Stunden sowie 1 Stunde nach 9 Stunden Einsatz. Die tägliche Ruhezeit muss überdies elf aufeinanderfolgende Stunden betragen, der wöchentliche Ruhetag plus die tägliche Ruhezeit müssen 35 Stunden ergeben, wobei bei zwei Ruhetagen pro Woche diese Zeitspanne ein Mal auf 24 Stunden reduziert werden darf.

Schwangere und stillende Mütter

Schwangere und stillende Mütter dürfen pro Tag höchstens neun Stunden beschäftigt werden und keine beschwerlichen und gefährlichen Arbeiten ausführen. Die Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsabwesenheit besteht nur bei Vorliegen eines Arzzeugnisses. Acht Wochen vor und 16 Wochen nach der Niederkunft besteht überdies ein Beschäftigungsverbot von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr. Überdies ist im ersten Lebensjahr des Kindes eine Stillzeit anrechenbar: Im Betrieb gilt die Stillzeit als Arbeitszeit, ausserhalb des Betriebes wird 50 % als Arbeitszeit angerechnet. Gerade die letztgenannte Bestimmung dürfte in Bezug auf die Durchführbarkeit erhebliche Probleme bringen.

Regelungen für Jugendliche

Jugendliche bis 16 Jahre dürfen bis 20.00 Uhr, solche über 16 Jahre bis 22.00 Uhr beschäftigt werden. Sie haben Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinanderfolgenden Stunden.

Wichtigkeit der Arbeitszeitkontrolle

Eine der Pflichten eines gewissenhaften Arbeitgebers ist es, die seinen Betrieb bzw. seine Branche unmittelbar tangierenden wichtigsten neuen Gesetzesbestimmungen zu kennen. Empfehlenswert ist, der *Arbeitszeitkontrolle* besonderes *Augenmerk* zu schenken. Hingewiesen sei insbesondere darauf, dass die arbeitsrechtlichen Vorschriften über Arbeitszeitkontrolle und die Aufbewahrung von Personalakten weiter verschärft wurden.

Zu beachten sind namentlich folgende Punkte:

- Aufbewahrung der (aktuellen!) Personalien der Arbeitnehmer;
- die Art der Beschäftigung sowie Ein- und Austritt der Arbeitnehmer;
- die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Tageslage;
- die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen;
- die Lage und Dauer der Pause von einer halben Stunde und mehr;
- die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge;
- Verzeichnisse und andere Unterlagen sind nach Ablauf ihrer Gültigkeit für mindestens zehn Jahre aufzubewahren.

Handlungsbedarf und Checkliste

Im konkreten Fall kann Handlungsbedarf bestehen, wenn der Arbeitgeber in Erwägung zieht, die *vertraglichen Freiräume, welche das neue Arbeitsgesetz gewährt*, zu nutzen.

Folgende Punkte sind bei Bedarf im Einzelarbeitsvertrag schriftlich zu regeln:

- Beginn der Nachtarbeit um 24.00 Uhr oder 22.00 Uhr statt um 23.00 Uhr;
- Anzahl und Dauer der Einsätze während der Nacht;
- Zustimmung des Arbeitnehmers während max. vier Wochen (in Saisonbetrieben während max. 12 Wochen) an 6 statt an 5 Tagen zu arbeiten;
- Zustimmung des Arbeitnehmers die Überzeit, d.h. die über der gesetzlichen

Höchstarbeitszeit liegende Arbeitszeit mit Zeitzuschlag und nicht mit Lohnzuschlag kompensieren zu lassen;

- Erfassung der geleisteten (täglichen und wöchentlichen) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage;
- ev. die betrieblichen Abweichungen von der Tag-, Nacht- und Sonntagsdefinition.

Stand: März 2001

© by Schwegler Fasel & Partner, Nr. 127032006