

Welche Arbeitszeitbestimmungen gelten?

Bademeister und Eismeister haben häufig saisonal stark schwankende Arbeitszeiten. Sie arbeiten im Sommer oder im Winter von frühmorgens bis spätabends und kompensieren dann die Mehrarbeit in der ruhigeren Saison. Aber reicht diese Kompensationsmöglichkeit aus? Die Antwort ist Nein. Diverse Gesetze und Verordnungen setzen bei der Arbeitszeit Grenzen, die auch während der Saison eingehalten werden müssen, oder regeln die Kompensation und die Vergütung von besonderen Arbeitszeiten. Im folgenden Beitrag werden einige wichtige Bestimmungen zur Arbeitszeit näher beleuchtet.

TEXT: **DANIELA JOST** ■ FOTO: **ZVG**

Zuerst gilt es, die anwendbaren Rechtsgrundlagen zu klären. Das Arbeitsrecht ist in folgende Bereiche zu unterteilen:

- Individualarbeitsrecht (zum Beispiel Obligationenrecht [OR])
- Kollektives Arbeitsrecht (zum Beispiel Gesamtarbeitsverträge [GAV])
- Öffentliches Personalrecht (zum Beispiel Personalgesetze und Personalverordnungen)
- Öffentliches Arbeitsrecht (insbesondere Arbeitsgesetz)

Des Weiteren müssen die Quellen der Arbeitszeitbestimmungen evaluiert werden. Dabei kommen folgende Bestimmungen in Frage:

- Zwingendes Gesetzesrecht (zum Beispiel Arbeitsgesetz)
- Normative Bestimmungen des GAV (diese regeln den Abschluss, Inhalt und die Beendigung des Einzelarbeitsvertrages wie zum Beispiel die Höhe des Lohns oder die Vergütung von Überstunden)
- Betriebsordnung (in dieser erteilt der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden Weisungen betreffend die Unfallverhütung und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz)
- Parteivereinbarung (Arbeitsvertrag)
- Dispositiver Normalarbeitsvertrag (durch den Normalarbeitsvertrag werden für einzelne Arten von Arbeitsverhältnissen Bestimmungen über deren Abschluss, Inhalt und Beendigung aufgestellt, die direkt anwendbar sind, soweit nichts anderes verabredet wird)
- Dispositives Gesetzesrecht (die Vorschriften können zum Beispiel im Arbeitsvertrag wegbedungen oder abgeändert werden)
- Weisungen des Arbeitgebers

Die

Autorin Daniela Jost

ist Rechtsanwältin lic. iur. und Notarin bei der Tschümperlin Lötcher Schwarz AG in Luzern.

www.tls-partner.ch



Arbeitsgesetz nicht auf alle Arbeitnehmenden anwendbar

Eine der wichtigsten Quellen für die Arbeitszeit stellen das Arbeitsgesetz (ArG) und die dazugehörigen Verordnungen dar. Das Arbeitsgesetz ist jedoch nicht auf alle Arbeitnehmenden anwendbar. Es existieren diverse persönliche und betriebliche Ausnahmen. Insbesondere ist zu erwähnen, dass das Arbeitsgesetz auf Verwaltungen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden grösstenteils nicht anwendbar ist. Dies gilt grundsätzlich auch für Schwimmbäder oder Eisbahnen, welche Teil der Gemeindeverwaltung bilden.

Im vorliegenden Beitrag wird insbesondere auf die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen, die für die Arbeitszeit in Schwimmbädern und Eisbahnen massgebend sind, eingegangen.

Maximal 50 Arbeitsstunden pro Woche

Für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben, Büropersonal oder technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben, gilt gemäss Art. 9 ArG eine wöchentliche Höchst-arbeitszeit von 45 Stunden. Für alle anderen Arbeitnehmenden gilt eine Höchst-arbeitszeit von 50 Stunden. Bei Bade- und Eismeistern ist also grundsätzlich eine wöchentliche Höchst-arbeitszeit von 50 Stunden zu berücksichtigen.

Sofern die Arbeitszeit mehr als fünfeinhalb Stunden beträgt, haben die Arbeitnehmenden gemäss Art. 15 ArG Anspruch auf eine Pause von einer Viertelstunde. Bei einer Arbeitszeit von über sieben Stunden beträgt die minimale Pause eine halbe Stunde und bei einer Arbeitszeit von über neun Stunden eine volle Stunde. Pausen von mehr als 30 Minuten können aufgeteilt werden. Die Pausen gelten grundsätzlich nicht als Arbeitszeit, ausser wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen (Art. 15 Abs. 2 ArG). Die tägliche Höchst-arbeitszeit mit Einschluss der Pausen und der Überzeit muss innerhalb von 14 Stunden liegen (Art. 10 Abs. 3 ArG).

Nacht- und Sonntagsarbeit bedingt bewilligungspflichtig

Als Nachtarbeit gilt grundsätzlich die Arbeitszeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Als Sonntagsarbeit bezeich-

net man die Arbeitszeit von Samstag, 23 Uhr, bis Sonntag, 23 Uhr.

Bei Nacht- und Sonntagsarbeit wird zwischen vorübergehender und dauernder beziehungsweise regelmässiger Nacht- und Sonntagsarbeit unterschieden:

Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit

- Für den Betrieb:
Nachtarbeit: wenn sie nicht mehr als drei Monate pro Betrieb und Kalenderjahr umfasst oder einmaligen Charakter hat und nicht mehr als sechs Monate umfasst.
Sonntagsarbeit: wenn sie pro Betrieb und Kalenderjahr nicht mehr als sechs Sonntage umfasst (inkl. gesetzl. Feiertage) oder maximal drei Monate, wenn sie einmaligen Charakter aufweist.
- Für die Arbeitnehmenden:
Nachtarbeit: bei maximal 24 Nächten pro Jahr erhalten sie einen Lohnzuschlag von 25 Prozent.
Sonntagsarbeit: bei maximal sechs Sonntagen pro Jahr besteht ein Anspruch auf Lohnzuschlag von 50 Prozent plus Zeitkompensation.

Dauernde/regelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit

- Für den Betrieb: wenn die Grenze der vorübergehenden Nacht- oder Sonntagsarbeit überschritten wurde.
- Für die Arbeitnehmenden: Es besteht ein Anspruch auf zeitliche Kompensation sowie bei Nachtarbeit auf einen Zeitzuschlag von 10 Prozent.

Nacht- und Sonntagsarbeit ist grundsätzlich bewilligungspflichtig. Für gewisse Kategorien von Arbeitnehmenden und Betrieben sind jedoch Sonderbestimmungen anwendbar, die Nacht- und Sonntagsarbeit ohne vorgängige Bewilligung erlauben. Diese Bestimmungen findet man in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2). Namentlich können Sport- und Freizeitanlagen, zu welchen auch die Schwimmbäder und Eisbahnen gehören, für die mit der Bedienung, Betreuung und Anleitung der Kunden sowie mit dem Unterhalt der Anlagen beschäftigten Arbeitnehmenden Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die Nachtarbeit ist von der Bewilligungspflicht nur so weit befreit, als Nachtarbeit für den Unterhalt der Anlagen erforderlich ist (Art. 40 Abs. 1 ArGV 2 in Verbindung mit Art. 4 ArGV 2 sowie Art. 40 Abs. 2 ArGV 2).

Sonderbestimmungen für Sportanlagen

Für die mit der Bedienung, Betreuung und Anleitung der Kunden sowie mit dem Unterhalt der Anlagen beschäftigten Arbeitnehmenden in Sport- und Freizeitanlagen gelten zudem gemäss Art. 40 Abs. 1 ArGV 2 insbesondere die weiteren besonderen Bestimmungen für die Arbeitszeit:

- Gemäss Art. 8 Abs. 1 ArGV 2 kann das Leisten von Überzeitarbeit im Sinne von Art. 12 Abs. 1 ArGV (z.B. wegen Dringlichkeit der Arbeit, ausserordentlichen Arbeitsandrangs oder zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen) auch an Sonntagen verlangt werden. Solche Überzeitarbeit ist zwingend innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

- Die Arbeitnehmenden können bei Nachtarbeit mit einem Arbeitsbeginn nach 4 Uhr oder einem Arbeitsschluss vor 1 Uhr in einem Zeitraum von 17 Stunden beschäftigt werden (Art. 10 Abs. 3 ArGV 2). Dabei ist zu beachten, dass die effektive tägliche Arbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten darf (Art. 17a ArGV). Beginnt die tägliche Arbeitszeit vor 5 Uhr oder endet sie nach 24 Uhr, so ist im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen muss die tägliche Ruhezeit mindestens acht Stunden betragen. Der Arbeitszeitraum darf zudem nur verlängert werden, wenn solche Nachtarbeit für den Unterhalt der Anlagen erforderlich ist.
- 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 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren (Art. 12 Abs. 2 ArGV 2).
- Der wöchentliche freie Halbtage darf gemäss Art. 14 Abs. 1 ArGV 2 für einen Zeitraum von höchstens acht Wochen zusammenhängend gewährt werden.

Ähnliche Sonderbestimmungen wie die vorstehend für die Sport- und Freizeitanlagen genannten gibt es im Übrigen auch für das Bewachungs- und Überwachungspersonal (Art. 45 ArGV 2) sowie für Angestellte von Reinigungsbetrieben, die ausschliesslich oder vorwiegend in einem Betrieb eingesetzt werden, die der ArGV 2 unterstellt sind (Art. 51 ArGV 2).

Überstunden müssen zumutbar sein

Überstunden liegen vor, wenn die vertraglich festgelegte oder die im Betrieb übliche Arbeitszeit überschritten wird. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn diese notwendig sind, die Arbeitnehmenden physisch und psychisch nicht überfordern, zumutbar sind und die Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten werden. Die Überstunden müssen gemäss Art. 321c OR mit einem Zuschlag von 25 Prozent entlohnt werden. Es ist aber möglich, die Entschädigung von Überstunden zum Beispiel im Arbeitsvertrag schriftlich auszuschliessen. Anstelle einer Auszahlung kann Überstundenarbeit auch innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden. Dies setzt jedoch die Zustimmung des Arbeitnehmenden voraus.

Überzeit ist Arbeitszeit, welche die wöchentliche Höchst-arbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz übersteigt (vgl. dazu Ziff. 3 oben). Sie darf nicht mehr als zwei Stunden im Tag und nicht mehr als 170 Stunden (bei wöchentlicher Arbeitszeit von 45 Stunden) beziehungsweise 140 Stunden (bei 50 Stunden) im Kalenderjahr betragen. Überzeit muss – wenn sie nicht innert bestimmter Frist durch Freizeit ausgeglichen wird – zwingend mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent entschädigt werden.

Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge

Für gewisse in einem Schwimmbad oder in einer Eisbahn beschäftigte Arbeitnehmende sind je nachdem die Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen zu beachten. Dabei ist insbesondere an folgende Gesamtarbeitsverträge zu denken:

- Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes
- GAV für den Bereich der privaten Sicherheitsdienstleistungen
- GAV für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz
- GAV des Reinigungssektors für die Westschweiz

Für Arbeitnehmende von Schwimmbädern oder Eisbahnen, die der Gemeindeverwaltung angeschlossen sind, gelten in der Regel nicht die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und des Obligationenrechts, sondern die öffentlich-rechtlichen Personalgesetze und Personalverordnungen. Diese enthalten üblicherweise ebenfalls Bestimmungen zur Arbeitszeit, die zu beachten sind.

Auch während der Saison sind gewisse Grenzen für die Arbeitszeit gesetzt. Eine gute Planung der Einsätze der Arbeitnehmenden ist wichtig, damit diese gesund bleiben und der Arbeitgeber sich nicht plötzlich mit Forderungen beziehungsweise mit Klagen der Arbeitnehmenden konfrontiert sieht. ■