

Revision der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen

Die Revision der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen ist ab dem 1. April 2022 in Kraft getreten und enthält verschiedene Änderungen rund um die Bewilligung von Nacht- und Sonntagsarbeit. Dieser Beitrag soll helfen, trotz der Änderungen den Überblick zu behalten.

■ **Von Benjamin Domenig**

Für gewisse Betriebe ist es notwendig, Teile ihrer Arbeitstätigkeit ausserhalb der gesetzlich erlaubten Arbeitszeiten durchführen zu lassen. Die damit angesprochene Nacht- und Sonntagsarbeit ist grundsätzlich verboten und in den meisten Fällen nur durch eine entsprechende Bewilligung möglich. Bis anhin waren vereinzelte Betriebe von dieser Bewilligungspflicht befreit. Durch die vom Bundesrat beschlossene Revision der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen ändert sich nun die Rechtslage ab dem 1. April 2022. In diesem Beitrag wird dargelegt, welche Unternehmen von dieser Gesetzesänderung betroffen sind und was diese Unternehmen bei einem Gesuch für eine Nacht- und Sonntagsarbeitszeitbewilligung zu beachten haben.

Was ist das Ziel der Revision?

Die Revision der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen soll die Regelungen der Arbeitsgesetzverordnungen 1 und 2 («ArGV 1» und «ArGV 2») vereinfachen und an die geltende Bewilligungspraxis anpassen. Konkret werden mit der Revision folgende Ziele verfolgt:

Einerseits bezweckt die Revision ein harmonisierendes Zusammenspiel bei der Erteilung von Arbeitszeitbewilligungen zwischen den kantonalen Behörden und dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). Andererseits zielt die Revision auf eine handlichere Kontrolle der kantonalen Behörden ab. Das Vorgehen rund um die Bewilligungspflicht soll für die betroffenen Betriebe sowie deren Arbeitnehmenden

verständlicher werden. Zudem soll der Schutz für die Arbeitnehmenden verbessert werden.

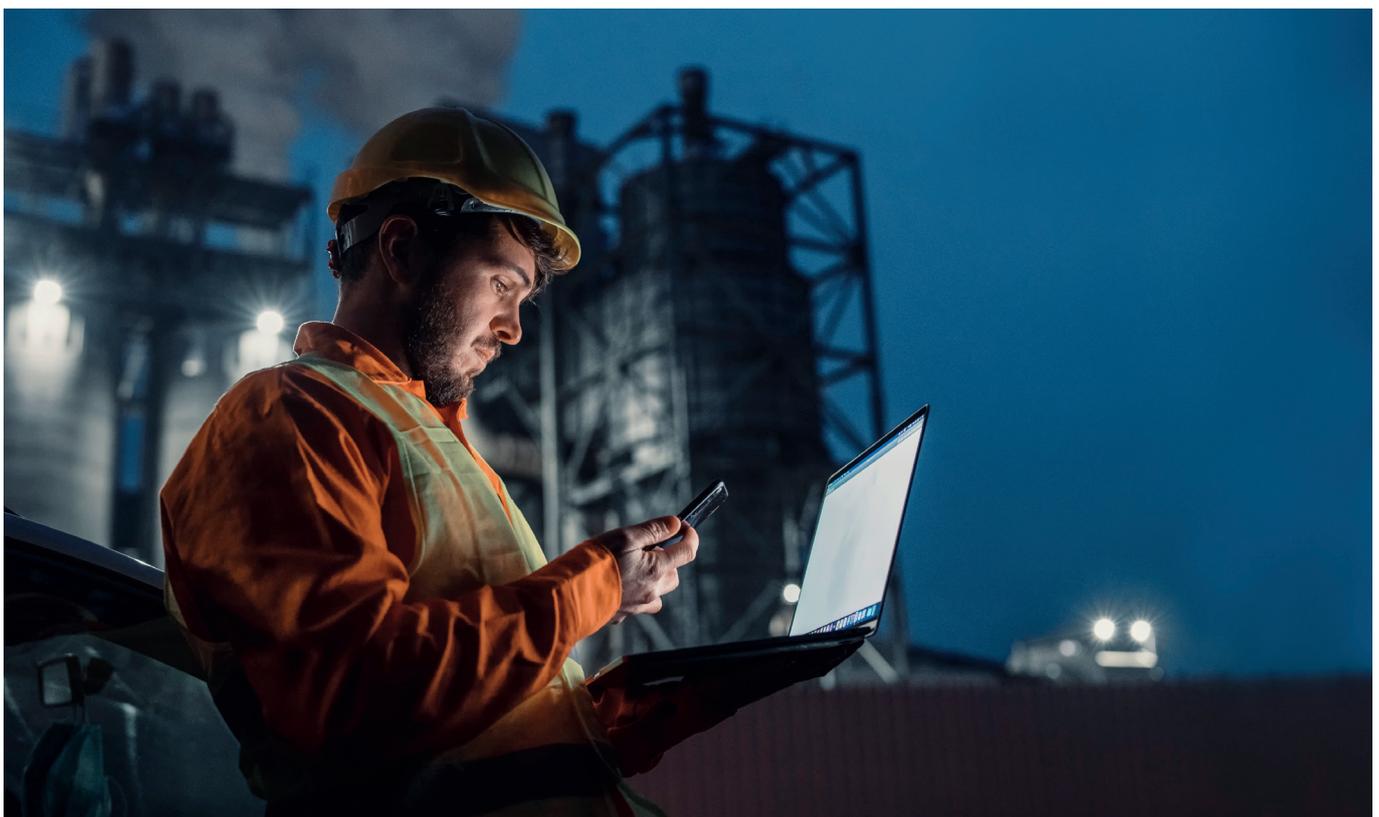
Was ändert sich in der ArGV 1?

Die Änderung bezieht sich einerseits auf die Kompetenzverteilung zwischen den Kantonen und dem SECO betreffend die Erteilung von Arbeitszeitbewilligungen (Art. 40 ArGV 1) und andererseits auf die flexiblere Ausgestaltung des rechtlichen Rahmens für vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit (Art. 27 Abs. 1 und 2 sowie Art. 28 ArGV 1). Durch Änderung des Schwellenwerts, der festlegt, wann eine vorübergehende oder eine regelmässige sowie dauerhafte Nacht- und Sonntagsarbeit besteht, sollte nun für jeden Betrieb klar erkennbar sein, an welche Behörde das Gesuch gestellt werden muss.

Die Entwicklung der heutigen Gesellschaft zeigt, dass Nacht- und Sonntagsarbeit weit verbreitet ist. Daher drängte sich eine Änderung der Bewilligungspraxis der Behörden auf.

Bewilligungsvoraussetzungen unter der ArGV 1

Welche Bewilligungsvoraussetzungen unter der neuen ArGV 1 gelten, wird in den folgenden Abschnitten erläutert.





Bewilligungsfreie Arbeitszeit

Gemäss Art. 10 ArG liegt die bewilligungsfreie Tages- und Abendarbeitszeit zwischen 06:00 und 23:00 Uhr. Wenn die Mitarbeitervertretung oder, beim Fehlen einer solchen, die Mehrheit der Mitarbeitenden zustimmen, kann der Beginn und das Ende der Tages- und Abendarbeitszeit zwischen 05:00 und 24:00 Uhr anders festgelegt werden. Dabei beträgt die maximale betriebliche Gesamtarbeitszeit pro Tag insgesamt 17 Stunden. Die der einzelnen Mitarbeitenden darf inkl. Pausen und Überzeit maximal 14 Stunden betragen.

Grundsätzliches Verbot

Die Beschäftigung von Arbeitnehmenden ausserhalb der Tages- und Abendarbeitszeit zwischen 06:00 und 23:00 Uhr ist grundsätzlich verboten (Art. 16 ArG).

Ein grundsätzliches Verbot besteht zudem bei der Beschäftigung von Arbeitnehmenden in der Zeit zwischen Samstag 23:00 Uhr und Sonntag 23:00 Uhr. Mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder, beim Fehlen einer solchen, der Mehrheit der Arbeitnehmenden kann das vom Verbot betroffene Zeitfenster von 24 Stunden um eine Stunde vorgezogen oder verschoben werden (Art. 18 ArG).

Ausnahmen vom Verbot

Möchte ein Unternehmen trotz des grundsätzlichen Verbots der Nacht- und Sonntagsarbeit Arbeitnehmende beschäftigen, wird gemäss Art. 17 ArG und Art. 9 ArG eine Bewilligung

benötigt. Dabei wird stets unterschieden, ob es sich dabei um eine regelmässige und dauerhafte oder nur um eine vorübergehende Beschäftigung handelt.

Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit

Diese angesprochene Unterscheidung wird nach dem neuen Art. 40 ArGV 1 vorgenommen. Von vorübergehender Nacht- und Sonntagsarbeit wird neu bei zeitlich befristeten Einsätzen gesprochen, die in der Nacht oder an Sonntagen stattfinden. Davon eingeschlossen sind auch Sonntagen gleichgestellte Feiertage. Davon unabhängig ist, ob die Einsätze ab und zu erfolgen, ob sie aufeinanderfolgend oder über mehrere Monate verteilt sind. Relevant ist, dass jeder Einsatz nicht länger als sechs Monate dauern darf.

Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit wird sodann bewilligt, wenn erstens die Zustimmung der Mitarbeitenden des Betriebs eingeholt wurde und wenn ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Ein dringendes Bedürfnis liegt bei allen Tätigkeiten vor, die nicht aufschiebbar sind, oder aus Gründen der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden oder aus Gründen, die im öffentlichen Interesse stehen gemäss dem neuen Art. 27 Abs. 1 und 2 ArGV 1.

Für die Bewilligung der vorübergehenden Nacht- und Sonntagsarbeit ist die kantonale Behörde zuständig.

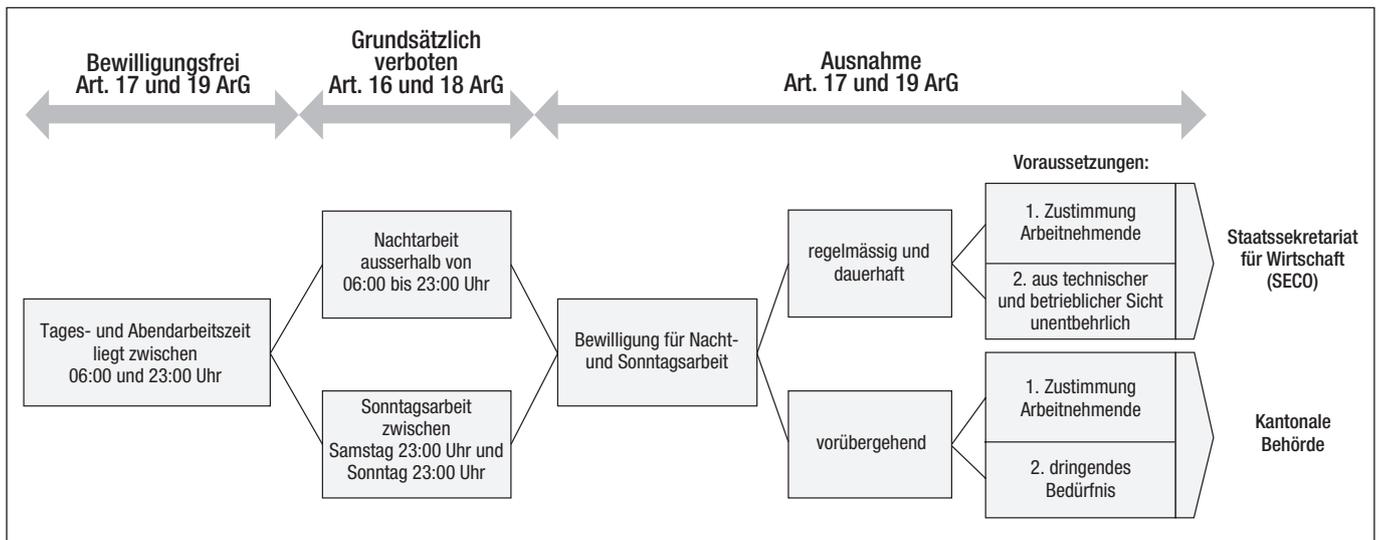
Beispiele:

- Einsätze bei temporären Produktionsspitzen
- Einsätze auf Baustellen an stark befahrenen Strassen
- Wartung oder Erneuerung von Produktionsanlagen sowie Maschinen

Regelmässige und dauerhafte Nacht- und Sonntagsarbeit

Als regelmässige und dauerhafte Nacht- und Sonntagsarbeit gilt in diesem Zusammenhang, wenn die Beschäftigung den zeitlichen Rahmen, also die sechs Monate, übersteigt. Dieses Kriterium ist auch erfüllt, wenn beispielsweise der Betrieb jedes Jahr eine Bewilligung aus demselben Grund beantragt. Ein solcher Einsatz gilt somit nicht mehr als zeitlich befristet.

Gleich wie bei der Bewilligung der vorübergehenden Nacht- und Sonntagsarbeit benötigt das Unternehmen für die Bewilligung der dauerhaften und regelmässigen Nacht- und Sonntagsarbeit vorerst die Zustimmung der Mitarbeitenden. Der Unterschied zwischen den beiden Bewilligungsverfahren besteht darin, dass hier die Unentbehrlichkeit der Nacht- und Sonntagsarbeit erfüllt sein muss, damit die Bewilligung bewilligt wird. Die Unentbehrlichkeit nach dem neuen Art. 28 ArGV 1 ist erfüllt, wenn entweder eine technische oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit vorliegt oder eine der wirtschaftlichen Unentbehrlichkeit gleichgestellte Unentbehrlichkeit aufgrund besonderer Konsumbedürfnisse gegeben ist. Die



Unentbehrlichkeit wird für die Arbeitsverfahren des Anhangs 1 der ArGV 1 sowie für die damit untrennbar verbundenen Arbeitsverfahren (wie beispielsweise Vorbereitungshandlungen, Qualitätskontrollen etc.) vermutet.

Die Bewilligung der dauernden oder regelmässigen Nacht- und Sonntagsarbeit liegt in der Bewilligungszuständigkeit des SECO.

Beispiel:

- Verladung sowie Lieferung von frischen Produkten durch Logistikunternehmen an Detailhandelbetrieb
- Zustellungsdienste für Tages- und Sonntagszeitungen
- Rettungsdienste oder Behindertentransporte

Welche Betriebe sind von der V-2-Revision betroffen?

Es wurde erläutert, was für ein Bewilligungsgesuch bezüglich Nacht- und Sonntagsarbeit benötigt wird. Die Bearbeitung eines Gesuchs für eine solche Nacht- und/oder Sonntagsarbeit dauert im Normalfall mindestens sechs bis acht Wochen. Somit ist eine Befreiung von der Bewilligungspflicht für Betriebe vorteilhaft und mit weniger Aufwand verbunden.

Durch die Änderung der Bestimmungen wird die Gruppe der Betriebe und Arbeitnehmenden, für welche die Sonderbestimmungen der ArGV 2 gelten, erweitert. Diese Betriebe und deren Arbeitnehmenden sind von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeiten befreit.

Übersicht der wichtigsten Änderungen der ArGV 2:

In dieser Übersicht wird ersichtlich, welche Auswirkungen die Änderungen auf ausgewählte Betriebe haben:

- **Bäckereien, Konditoreien sowie Confiterien** können mit der Revision in vollem Umfang Nachtarbeit anordnen, ohne eine entsprechende Nachtarbeitsbewilligung von der zuständigen Behörde einholen zu müssen (Art. 27 ArGV 2).
- **Fleischverarbeitende Betriebe** dürfen von nun an in jeder Nacht Nachtarbeit ab 02:00 Uhr anordnen, ohne dafür eine zusätzliche Nachtarbeitsbewilligung zu ersuchen (27a ArGV 2).
- **Bau- und Unterhaltsbetriebe für Anlagen des öffentlichen Verkehrs** sind neu ebenfalls von der Bewilligungspflicht ausgenommen, sofern dies zur Aufrechterhaltung des öffentlichen Verkehrs erforderlich ist (Art. 48 ArGV 2).
- **Reinigungsbetriebe** haben in Zukunft die Möglichkeit, bewilligungslos Nacht- bzw. Sonntagsarbeit zu verrichten. Dies ist nur möglich, wenn ihr Auftraggeber entweder einen Betrieb mit bewilligter Nacht- und Sonntagsarbeit führt oder ein ununterbrochener Betrieb vorliegt. Zusätzlich muss der Auftraggeber dem Reinigungsbetrieb eine schriftliche und dokumentierte Begründung für die Notwendigkeit der Nacht- oder Sonntagsarbeit vorlegen, da diese jederzeit von den zuständigen Behörden eingefordert werden kann (Art. 51 ArGV 2).
- **Instandhaltungs- und Winterdienstbetriebe** sind ebenfalls befugt, Personal

in vollem Umfang bewilligungsfrei in der Nacht und am Sonntag zu beschäftigen (Art. 51a ArGV 2 und Art. 51b ArGV 2).

Ersatzruhetag

Eine weitere neue Regelung betrifft den Ersatzruhetag, der nach einem Arbeitstag an einem Sonntag gewährt werden muss (Art. 12 ArGV 2 und Art. 20 ArGV). Der Zweck dieses Ersatzruhetags besteht darin, dass den Arbeitnehmenden die Erholung gewährt werden soll, welche ihnen aufgrund der Arbeit an einem Sonntag verwehrt geblieben ist. Neu gilt der wöchentliche Ruhetag als gewährt, wenn er in die gleiche Woche fällt, in der am Sonntag gearbeitet oder in der darauffolgenden Woche nachgeholt wird.

Fazit

Die Revision verspricht eine Vereinfachung der Bewilligungsprozesse, indem sie den Kreis der bewilligungsbefreiten Betriebe ausweitet und die Kompetenzverteilung der Kantone durch die Generalisierung des Bewilligungsrahmens harmonisiert und anpasst. Es wird sich zeigen, ob sich die von der Revision angestrebten Ziele durch die Änderung der Bestimmungen verwirklichen.



AUTOR

Benjamin Domenig ist Rechtsanwalt und Arbeitsrechtsexperte bei Domenig & Partner Rechtsanwälte AG in Bern. Er berät Unternehmen in Arbeits- und Sozialversicherungsrecht und vertritt diese vor staatlichen Gerichten und Schiedsgerichten. Er unterrichtet zudem Arbeitsrecht für angehende HR-Fachpersonen an der Berner Fachhochschule.