

Die wichtigsten Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen im Überblick

Die Advents- und Weihnachtszeit stellt für die meisten Betriebe eine sehr hektische, gleichzeitig aber auch die weitaus umsatzstärkste Zeitperiode des Jahres dar. Von den Angestellten wird ein grosser Einsatz abverlangt, welcher adäquat honoriert werden sollte. Ausserdem sind bestimmte Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) zwingend einzuhalten. Unter Umständen muss eine Bewilligung für Nachtarbeit beantragt werden. Der folgende Beitrag soll die wichtigsten diesbezüglichen Bestimmungen des ArG und des GAV-Metzgereigewerbes zusammenfassen.

- Dauer der Arbeitszeit, Normalarbeitszeit: Seit 1996 gilt im Metzgereigewerbe die 43 Arbeitsstundenwoche (Art. 20 GAV, Normalarbeitszeit). Das Arbeitsgesetz enthält mit den Art. 9 bis 12 ArG Vorschriften über die wöchentliche und tägliche Höchstarbeitszeit sowie mit Art. 15a ArG Vorschriften über die zu gewährende tägliche Ruhezeit. Die geleistete Arbeitszeit muss zwingend erfasst werden.
Wöchentliche Höchstarbeitszeit: 45 Stunden in industriellen Betrieben, 50 Stunden in nichtindustriellen Betrieben.
Tägliche Höchstarbeitszeit: Tagesarbeit ist die Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr, Abendarbeit die Arbeit von 20 bis 23 Uhr. Mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers kann der Beginn der Tagesarbeit bis 5 Uhr bewilligungsfrei vorverschoben werden. Die betriebliche Tages- und Abendarbeit beträgt höchstens 17 Stunden. Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.
Zu gewährende Ruhezeiten: Allen Arbeitnehmenden ist gemäss Art. 15a ArG eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. 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.
- Spezielle Vereinbarungen mit Kadermitarbeitern: Von der Normalarbeitszeit gemäss Art. 20 GAV darf abgewichen werden, allerdings nur bei einer Mitarbeiterkategorie, nämlich der Kategorie gemäss Ziff. 1.1D der Beilage zum GAV resp. Anhang 1, Ziff. 1d. Darunter fallen „Betriebsleiter, Abteilungsleiter in grossen Betrieben, Leiter von Metzgereiabteilungen in Grossfilialen, Geschäftsführer sowie Personen mit gleichwertigen Funktionen.“ Bei allen anderen Mitarbeiterkategorien sind Vertragsklauseln wie „Überstunden im Lohn inbegriffen“ nicht GAV-konform und damit unzulässig.
- Überstunden: Als Überstundenarbeit gilt gemäss Art. 23 GAV die vom Arbeitgeber in dringenden Fällen angeordnete Mehrarbeit, welche die Normalarbeitszeit von 43 Stunden (nach Art. 20 GAV) die Woche überschreitet. Im Grundsatz ist die Mehrarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Ist dies nicht möglich, so ist sie mit einem 25%-Lohnzuschlag zu entschädigen (Art. 23 Abs. 4 GAV).
- Überzeit: Wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit (Art. 9 ArG) überschritten, entsteht Überzeit. Wie die Überstunden kann auch die geleistete Überzeitarbeit mit Freizeit von

gleicher Dauer kompensiert werden. Dies ist allerdings nur im Einverständnis des Arbeitnehmers resp. der Arbeitnehmerin möglich. Ansonsten sind die geleisteten Überzeit-Stunden zwingend mit einem 25%-Lohnzuschlag zu entschädigen. Der Unterschied zur Überstundenarbeit besteht also darin, dass den Arbeitnehmenden ein Wahlrecht zusteht, ob sie die geleistete Mehrarbeit mit Freizeit von gleicher Dauer kompensieren oder sich die geleistete Überzeit mit dem Lohnzuschlag ausbezahlen lassen wollen.

- Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit: Grundsätzlich ist die Anordnung von Nachtarbeit untersagt. Ist eine solche dennoch zwingend notwendig, sind entsprechende Bewilligungen zu beantragen: Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird vom SECO, vorübergehende Nachtarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt. Nachtarbeit bedarf des Einverständnisses des Arbeitnehmers. Gemäss Art. 27a der Verordnung 2 zum ArG dürfen fleischverarbeitende Betriebe „Betriebe, die überwiegend Fleisch gewinnen, verarbeiten und Fleischerzeugnisse herstellen.“ an zwei Tagen die Woche ab 2 Uhr sowie an den übrigen Tagen ab 4 Uhr ohne behördliche Bewilligung (für Nachtarbeit) Arbeitnehmer/-innen beschäftigen. Für Sonntagsarbeit ab 17 Uhr ist ebenfalls keine behördliche Bewilligung (für Sonntagsarbeit) notwendig. Für die Zeit des hektischen Feier- und Festtagsgeschäftes sind im Zweifelsfalle die Bewilligungen für Nacht- und Sonntagsarbeit zu beantragen. Kleingewerbliche Betriebe, für die Nacht- und Sonntagsarbeit betriebsnotwendig ist, sind von der Bewilligungspflicht ausgenommen. Als kleingewerbliche Betriebe gelten (gemäss Art. 27 Abs. 1bis ArG) diejenigen Betriebe, in denen neben dem Arbeitgeber nicht mehr als vier Arbeitnehmer resp. Arbeitnehmerinnen, unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad, beschäftigt werden. Die Befreiung von Bewilligungspflicht trägt dem Umstand Rechnung, dass ein kleingewerblicher Betrieb oft nicht über eine ausreichende Verwaltungsstruktur verfügt und die Bewilligungspflicht für Nacht- oder Sonntagsarbeit für ihn einen nicht unerheblichen administrativen Aufwand bedeutet.
- Entschädigung der Nacht- und/oder Sonntagsarbeit; Lohnzuschläge bei Nacht- und / oder Sonntagsarbeit: Bei vorübergehender Nachtarbeit ist ein Lohnzuschlag von 25% geschuldet (Art. 17b Abs. 2 ArG), bei Sonntagsarbeit ein Zuschlag von 50% (Art. 25 Abs. 2 GAV).

Zusätzlich zu den gesetzlich vorgesehenen Massnahmen empfiehlt es sich, den Mitarbeitern mit einer weiteren Anerkennung (sei dies in Form eines Geldbetrages, eines Gutscheines oder eines Geschenkes), die Wertschätzung des Unternehmens für den aussergewöhnlichen Einsatz im Verlaufe des Jahresendgeschäftes bzw. der letzten sehr intensiven Tage vor Weihnachten zusätzlich entgegen zu bringen.