



Utengasse 36, Postfach
CH-4005 Basel

Tel.: +41 61 267 88 20
E-Mail: ai.awa@bs.ch
www.awa.bs.ch

Merkblatt für die Anwendung des Arbeitsgesetzes in Heimen (z.B. Kinder-, Alters-, Pflege- und Krankenhäuser)

Grundlagen und Abkürzungen

ArG: Arbeitsgesetz, SR 822.11
ArGV 1: Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, SR 822.111
ArGV 2: Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz, SR 822.112
ArGV 3: Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, SR 822.113
Art.: Artikel
Abs.: Absatz
Bst.: Buchstabe

Das ArG im Überblick

Das ArG erfüllt ein öffentliches Interesse: den Arbeitnehmerschutz. Dieser Schutz drückt sich in zwei wichtigen Punkten aus:

- den Bestimmungen über den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden (Art. 6 ArG und ArGV 3) sowie
- den Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten (ArG, ArGV 1 und ArGV 2).

Die Bestimmungen im ArG haben zwingenden Charakter in Form von Minimalvorschriften. Dies bedeutet, dass auch wenn das Einverständnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vorhanden wäre, die Minimalvorschriften nicht unterschritten werden dürfen.

Definitionen

Heime und Internate (Art. 16 Abs. 2 ArGV 2):

Als Heime und Internate gelten Institutionen, in denen Erwachsene, Jugendliche oder Kinder untergebracht werden und im weitesten Sinne eine Betreuung erhalten. Dazu zählen insbesondere Kinder-, Erziehungs-, Anlern-, Ausbildungs-, Beschäftigungs-, Alters-, Pflege-, Kranken-, Unterkunfts- und Versorgungsheime.

Höhere leitende Tätigkeit (Art. 9 ArGV 1):

Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer auf Grund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann.

Wissenschaftliche Tätigkeit (Art. 10 ArGV 1):

Zur wissenschaftlichen Tätigkeit gehören Forschung und Lehre. Eine wissenschaftliche Tätigkeit liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in Bezug auf die Zielsetzung der Arbeit, deren Ausführung und Einteilung eine grosse Freiheit zukommt. Die Forschung umfasst neben der Grundlagenforschung auch angewandte Forschung, nicht aber deren Umsetzung in die Praxis wie die Entwicklung und die Produktion.

Auf das technische und administrative Personal in der Forschung sind die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Gesetzes und dessen Verordnungen anwendbar.

Erzieher und Erzieherinnen (Art. 12 ArGV 1):

Erzieher und Erzieherinnen sind Personen mit einer anerkannten pädagogischen Fachausbildung oder einer gleichwertigen Aus- und Weiterbildung.

Fürsorger und Fürsorgerinnen (Art. 12 ArGV 1):

Fürsorger und Fürsorgerinnen sind Personen mit einer anerkannten Fachausbildung sozial-pädagogischer oder sozial-psychologischer Richtung oder einer gleichwertigen Aus- und Weiterbildung.

Geltungsbereich

Betrieblicher Geltungsbereich des ArG

Das ArG ist auf alle Heime und Internate in der Schweiz anwendbar.

Ausnahmen:

- Heime oder Internate, die Teil der Kantonal- oder Gemeindeverwaltung sind, richten sich nach dem kantonalen oder kommunalen Verwaltungsrecht (Art. 2 ArG)
- Heime und Internate, die als öffentlich-rechtliche Anstalt ohne Rechtspersönlichkeit oder als Körperschaft des öffentlichen Rechts organisiert sind, sofern die Mehrzahl der in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen (Art. 7 ArGV 1)

Persönlicher Geltungsbereich des ArG

Das ArG ist in seiner Gesamtheit auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einem dem Gesetz unterstellten Betrieb anwendbar.

Ausnahmen: Einzig die Vorschriften über den Gesundheitsschutz sind anwendbar auf:

- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen (Art. 71 Bst. b ArG)
- Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben (Art. 3 Bst. d ArG)
- Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die eine wissenschaftliche Funktion ausüben
- Lehrer an Privatschulen, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Heimen und in Anstalten (Art. 3 Bst. e ArG; Art. 12 ArGV 1)

Heime und Internate: Einige Besonderheiten

Internate und insbesondere Heime müssen rund um die Uhr betrieben werden, sowohl am Tag als auch in der Nacht wie auch an Sonntagen, um die Betreuung, die Sicherheit und die Gesundheit der Insassen zu gewährleisten.

Das ArG trägt dieser Tatsache Rechnung und hat in der ArGV 2 Sonderbestimmungen erlassen, die auf Heime und Internate anwendbar sind (Art. 16 ArGV 2). Dies sind: Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit (Art. 4 ArGV 2), die Möglichkeit der Beschäftigung an 7 Tagen, was mit zusätzlichen Auflagen verbunden ist (Art. 7 Abs. 2 ArGV 2), Möglichkeit von Überzeit am Sonntag (Art. 8 Abs. 1 ArGV 2), Möglichkeit zur Verkürzung der täglichen Ruhezeit (Art. 9 ArGV 2), Verlängerung der Dauer der Nachtarbeit (Art. 10 Abs. 2 ArGV 2), Herabsetzung der Anzahl freier Sonntage auf zwölf pro Kalenderjahr (Art. 12 Abs. 2 ArGV 2) und Möglichkeit zur Zusammenlegung der freien Halbtage (Art. 14 Abs. 1 ArGV 2).

Die Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit bedeutet jedoch nicht, dass die diesbezüglichen gesetzlichen Vorschriften nicht eingehalten werden müssen.

Arbeits- und Ruhezeiten in Heimen und Internaten

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Sie beträgt 50 Stunden.

Überzeitarbeit liegt vor, wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten wird. Dies darf nur ausnahmsweise erfolgen, und sofern andere Massnahmen nicht zumutbar sind.

Verlängerung der Arbeitswoche (Art. 7 Abs. 2 ArGV 2):

Die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen sieben aufeinanderfolgende Tage beschäftigt werden:

- a. wenn die tägliche Arbeitszeit im Zeitraum der Tages- und Abendarbeit nicht mehr als neun Stunden beträgt;
- b. wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird; und
- c. wenn unmittelbar im Anschluss an den siebten Tag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden frei gewährt werden: diese 83 Stunden schliessen die tägliche Ruhezeit, den Ersatzruhtag für den Sonntag und den wöchentlichen freien Halbtage ein.

Tages- und Abendarbeit

- Die Zeitspanne der Tages- und Abendarbeit beinhaltet 17 Stunden. Sie beginnt normalerweise um 6 Uhr und dauert bis 23 Uhr. Diese Zeitspanne kann zwischen 5 Uhr und 24 Uhr bis um eine Stunde anders festgelegt werden, sofern die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt (d.h. 5 - 22 Uhr oder 7 - 24 Uhr). Die betriebliche Tages- und Abendarbeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden (Art. 10 Abs. 1 und 2 ArG).
- Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und allfälliger Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen (Art. 10 Abs. 3 ArG).

Nachtarbeit

- Ausserhalb des Zeitraumes von Tages- und Abendarbeit gilt die Arbeit als Nachtarbeit (im Normalfall von 23 Uhr bis 6 Uhr, sofern der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit nicht verschoben wurde).
- Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer 9 Stunden nicht überschreiten; sie muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von 10 Stunden liegen (Art. 17a Abs. 1 ArG).
- Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit auf maximal 10 Stunden (innerhalb eines Zeitraumes von 12 Stunden) verlängert werden, wenn ein grosser Teil davon reine Präsenzzeit (grosser Teil = mindestens 25% der effektiven Arbeitszeit) darstellt und eine Ruhegelegenheit vorhanden ist, und eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden gewährt wird (Art. 10 Abs. 2 lit. a ArGV 2). Ebenfalls auf maximal 10 Stunden innerhalb von 12 Stunden darf verlängert werden, wenn nur während 8 Stunden tatsächlich gearbeitet wird.
- Wenn bei Nachtarbeit die tägliche Arbeitszeit maximal 8 Stunden beträgt (tatsächlich gearbeitet) und eine Gelegenheit besteht, sich hinzulegen, sowie anschliessend mindestens 12 Stunden Ruhezeit folgen, so darf der Einsatzzeitraum auf 12 Stunden ausgeweitet werden, wobei dann die gesamten 12 Stunden als Arbeitszeit gelten (Art. 10 Abs. 2 lit. b ArGV 2).

Achtung: Arbeit, die während des Nachtzeitraums geleistet wird, auch wenn sie nur teilweise in den Nachtzeitraum fällt, ist gesamthaft als Nachtarbeit zu betrachten; demzufolge gelangen die Vorschriften der Nachtarbeit zur Anwendung.

- Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollten bei Nachtarbeit an der Tages- und Nachtarbeit grundsätzlich gleichmässig Anteil haben (Art. 25 ArG).
- Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die nur bis zu 25 Nächten im Jahr Nachtarbeit verrichten (vorübergehende Nachtarbeit), haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von mindestens 25% für die im Nachtzeitraum geleisteten Arbeitsstunden (Art. 17b ArG und 31 ArGV 1).
- Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die mehr als 25 Nächte im Jahr Nachtarbeit leisten (dauernd oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit), haben Anspruch auf eine Kompensation von 10% der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben. Für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die abends oder morgens nur eine Randstunde im Nachtzeitraum arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag (von 10%) gewährt werden (Art. 17b ArG und 31 ArGV 1).
- Die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die Dauernachtarbeit ohne Wechsel mit Tages- und Abendarbeit oder alleine in einem Betrieb Nachtarbeit leisten, müssen sich einer medizinischen Untersuchung unterziehen, um die Eignung für Nachtarbeit feststellen zu lassen. Die medizinische Untersuchung und Beratung erfolgt erstmals vor Stellenantritt und danach alle 2 Jahre (Art. 45 ArGV 1).
- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die 25 und mehr Nachteinsätze pro Jahr leisten, haben auf Verlangen Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung. Der Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung kann in regelmässigen Abständen von zwei Jahren geltend gemacht werden. Nach Vollendung des 45. Lebensjahres steht den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu (Art. 44 ArGV 1).

Sonntagsarbeit

- Der Sonntag ist definiert als Zeitraum zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr (diese Zeitspanne kann um höchstens eine Stunde vor- oder nachverschoben werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt) (Art. 18 ArG).
- Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die ausnahmsweise an bis zu 6 Sonntagen pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangen (vorübergehende Sonntagsarbeit), ist ein Lohnzuschlag von 50% zu bezahlen (Art. 19 ArG).
- Für reguläre Sonntagsarbeit (mehr als 6 Sonntage im Jahr pro Arbeitnehmer) ist weder ein Lohnzuschlag noch ein Zeitzuschlag vom Gesetz vorgesehen. Hier wird es den Parteien überlassen, eine Regelung für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit zu vereinbaren.
- Im Kalenderjahr sind mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden.
- Wenn Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu 5 Stunden geleistet wird, ist sie durch Freizeit auszugleichen.
- In den Wochen ohne freien Sonntag ist in der vorhergehenden oder nachfolgenden Woche an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren (Art. 12 Abs. 2 ArGV 2).
- Der Arbeitnehmer darf nicht mehr als an 6 aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden (Art. 21 ArGV 1).
- Überzeitarbeit, die am Sonntag geleistet wird, ist durch Freizeit gleicher Dauer innert 14 Wochen auszugleichen (Art. 8 ArGV 2).

Tägliche Ruhezeit

- Den Arbeitnehmern ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren (Art. 15a Abs. 1 ArG).
- Die Ruhezeit darf bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von 2 Wochen 12 Stunden beträgt (Art. 9 ArGV 2). **Beispiel:** Wird die tägliche Ruhezeit für einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin ein Mal in 2 Wochen auf 9 Stunden reduziert, so muss sie im Durchschnitt 12 Stunden betragen (total 168 Std.). Wird die auf 9 Stunden verkürzte Ruhezeit abgezogen, so bleiben total noch 159 Stunden, die durch 13 dividiert (restliche Ruhezeiten) eine durchschnittliche tägliche Ruhezeit von mindestens 12.25 Stunden ergeben. Wird die tägliche Ruhezeit 2 Mal während diesen beiden Wochen auf 9 Stunden reduziert, so müssen die restlichen täglichen Ruhezeiten durchschnittlich mindestens 12.5 Stunden betragen.
- Dauert die Nachtarbeit 10 Stunden innerhalb von 12 Stunden, so muss die tägliche Ruhezeit auch 12 Stunden betragen (Art. 10 Abs. 2 ArGV 2).

Pausen

- Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Minstdauer zu unterbrechen: ¼ Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden; ½ Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden; 1 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden. Die Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitszeit von mehr als 5½ Stunden, so ist für diese eine zusätzliche Pause zu gewähren (Art. 15 ArG und Art. 18 ArGV 1).
- Pausen von mehr als ½ Stunde dürfen aufgeteilt werden (Art. 18 Abs. 3 ArGV 1).

- Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen oder wenn sie sich für Einsätze bereithalten müssen, z.B. mit einem Pager (Art. 15 Abs. 2 ArG).

Pikettdienst

Pikettdienst im Heim

Wenn die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Heim nicht verlassen dürfen, handelt es sich nicht um Pikettdienst, sondern um **Bereitschaftsdienst**.

Der Bereitschaftsdienst zählt vollständig als Arbeitszeit, auch wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht zu Einsätzen herangezogen wird. Infolgedessen muss vor oder nach dem Bereitschaftsdienst die tägliche Ruhezeit gewährt werden (Art. 15 ArGV 1).

Auf den Bereitschaftsdienst sind sämtliche Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten anwendbar.

Pikettdienst ausserhalb des Heimes

Pikettdienst, auch Rufbereitschaft genannt, liegt vor, wenn sich der Arbeitnehmende nicht im Heim bleiben muss. In diesem Fall ist die zur Verfügung gestellte Zeit soweit an die Arbeitszeit anzurechnen, als der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist dann ebenfalls an die Arbeitszeit anzurechnen (Art. 15 ArGV 1).

In diesem Fall darf der Pikettdienst direkt im Anschluss an die reguläre Arbeit geleistet werden, und die Arbeitseinsätze dürfen die tägliche Ruhezeit unterbrechen. Kann durch die Piketteinsätze eine minimale Ruhezeit von 4 aufeinander folgenden Stunden nicht gewährt werden, so muss im Anschluss an den letzten Einsatz die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden nachgewährt werden (Art. 19 Abs. 3 ArGV 1).

Pikettdienst darf im Zeitraum von 4 Wochen an höchstens 7 Tagen geleistet werden. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes darf der Arbeitnehmende während den zwei darauf folgenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboten werden (Art. 14 Abs. 2 ArGV 1).

Sofern keine genügenden Personalressourcen für das Heim vorhanden sind und die Anzahl der tatsächlichen Piketteinsätze im Durchschnitt eines Kalenderjahres nicht mehr als 5 Einsätze pro Monat ausmachen, kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Zeitraum von 4 Wochen an höchstens 14 Tagen auf Pikett sein (Art. 14 Abs. 3 ArGV 1).

Die Zuschläge für Pikettdienste ausserhalb des Betriebes müssen vertraglich vereinbart werden oder durch Kollektivarbeitsvertrag geregelt sein, da im Arbeitsgesetz nichts vorgesehen ist.

Sonderschutz für Arbeitnehmerinnen - Mutterschaft

Verbotene Arbeiten

Der Arbeitgeber darf schwangere Frauen und stillende Mütter für gefährliche und beschwerliche Arbeiten nur dann einsetzen, wenn aufgrund einer Risikobeurteilung feststeht, dass dabei keine gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt, oder wenn eine solche durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann. Die Risikobeurteilung muss von einem Spezialisten der Arbeitssicherheit nach Verordnung vom 25. November 1996 über die Eignung der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit (SR 822.116) durchgeführt werden (Art. 62 und 63 ArGV 1).

Als gefährliche oder beschwerliche Arbeiten gelten:

- das Bewegen schwerer Lasten von Hand;
- Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen;
- Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind;
- Arbeiten bei Kälte oder Hitze oder bei Nässe;
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen oder Lärm;
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen;
- Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die erfahrungsgemäss zu einer starken Belastung führen.

Die Kriterien zur Beurteilung von solchen Arbeiten sind in der Verordnung des EVD über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (SR 822.111.52) aufgeführt, die auch andere verbotene Arbeiten auflistet.

Wenn eine schwangere Frau oder eine stillende Mutter bestimmte beschwerliche oder gefährliche Arbeiten nicht verrichten kann, so hat sie Anspruch auf 80% des Lohnes, soweit ihr keine gleichwertige und ungefährliche Ersatzarbeit zugewiesen werden kann (Art. 35 ArG).

Arbeitszeit

Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen (35a ArG).

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit und keinesfalls über 9 Stunden hinaus beschäftigt werden (Art. 60 ArGV 1).

Wöchnerinnen dürfen während 8 Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 3 ArG).

Für das Stillen im ersten Lebensjahr gilt die Stillzeit im Betrieb als Arbeitszeit. Verlässt die Arbeitnehmerin den Arbeitsort zum Stillen, so ist die Hälfte dieser Abwesenheit als Arbeitszeit anzurechnen (Art. 60 Abs. 2 ArGV 1).

Arbeitsplanung

Schwangeren Frauen, die hauptsächlich stehend arbeiten, muss ab dem 4. Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden gewährt werden, und nach jeder zweiten Stunde müssen sie – zusätzlich zu den gesetzlichen Pausen – eine Kurzpause von 10 Minuten erhalten.

Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat sind stehende Arbeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken (Art. 61 ArGV 1).

Während der Schwangerschaft sowie zwischen der 8. und 16. Woche nach der Niederkunft hat der Arbeitgeber den Schwangeren bzw. Müttern, die am Abend und in der Nacht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr arbeiten, nach Möglichkeit eine gleichwertige Tagesarbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Wenn keine gleichwertige Arbeit angeboten werden kann, haben die Frauen Anspruch auf 80% des Lohnes (Art. 35b ArG).

Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Wenn keine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr angeboten werden kann, so haben sie Anspruch auf 80% des Lohnes (Art. 35a Abs. 4 und 35b Abs. 2 ArG).