

Artikel 22

Verlängerung mit Ausgleich

(Art. 9 Abs. 3 ArG)

- ¹ Die wöchentliche Höchststarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden kann, sofern sie im Durchschnitt eines halben Jahres nicht überschritten wird, um höchstens 4 Stunden verlängert werden:
 - a. bei Tätigkeiten mit witterungsbedingtem Arbeitsausfall; oder
 - b. in Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles.
- ² Die wöchentliche Höchststarbeitszeit von 45 Stunden kann für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einer im Durchschnitt des Kalenderjahres gewährten Fünftagewoche verlängert werden:
 - a. um 2 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von acht Wochen nicht überschritten wird; oder
 - b. um 4 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von vier Wochen nicht überschritten wird.
- ³ Der Arbeitgeber darf die Verlängerung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit nach den Absätzen 1 oder 2 ohne Bewilligung anordnen, wenn nicht nach einem bewilligungspflichtigen Stundenplan gearbeitet wird.
- ⁴ Ist ein Arbeitsverhältnis befristet, so ist die durchschnittliche wöchentliche Höchststarbeitszeit nach den Absätzen 1 oder 2 während der Dauer des Arbeitsverhältnisses einzuhalten, sofern dieses weniger lang als die in den Absätzen 1 und 2 genannten Ausgleichszeiträume dauert.

Allgemeines

Ein Betrieb soll die Möglichkeit haben, auf schwankende Auftragsituationen durch Anpassung seiner Arbeitskapazität flexibel zu reagieren. Zu diesem Zweck sieht das Gesetz in Artikel 9 Absatz 3 vor, dass die wöchentliche Höchststarbeitszeit zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden kann, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

Die Verordnung regelt, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Ausmass die wöchentliche Höchststarbeitszeit verlängert werden darf. Unter Vorbehalt von Absatz 3 kann dies ohne weitere Bewilligung erfolgen.

Absatz 1

Leisten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen Arbeiten, die witterungsbedingt ausfallen können, so besteht die Möglichkeit, diesen Arbeitsausfall durch eine Verlängerung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit in den übrigen Arbeitsperioden

auszugleichen. Witterungsbedingter Arbeitsausfall kann sich beispielsweise ergeben bei Bauarbeiten im Gebirge während des Winters, bei starkem Regen oder an Skiliften wegen starken, anhaltenden Schneefalls usw.

Auch bei erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalls in einem Betrieb ist es möglich, bei Spitzenbelastungen die wöchentliche Höchststarbeitszeit zu verlängern und diese Mehrarbeit in Zeiten mit geringerer Auslastung wieder auszugleichen. Als saisonale Schwankungen gelten ausserordentliche Belastungsschwankungen, die in direktem Zusammenhang stehen mit Jahreszeiten oder Feiertagen. In indirektem Zusammenhang stehen beispielsweise die Verwendung bestimmter Gebäckformen, die Herstellung von Schokoladenhasen, die Montage und die Bereitstellung von Fahrrädern oder die Herstellung bestimmter Kerzen. Es muss sich dabei um Spitzenbelastungen handeln, die kurzfristig auftreten und nicht auf andere zumutbare Weise bewältigt werden können. Kann durch geschickte Planung die Mehrarbeit auf einen längeren Zeitraum verteilt werden,

so ist auf eine Verlängerung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit möglichst zu verzichten. Sinngemäss sind auch zeitlich begrenzte, saisonale Baissen zu behandeln.

Erhebliche saisonale Schwankungen im Arbeitsanfall liegen dann vor, wenn in bestimmten Jahreszeiten, um bestimmte Feiertage oder andere kalendarische Ereignisse die Auslastung während wenigstens 4 Wochen um mehr als 50% von der durchschnittlichen Auslastung pro Kalenderjahr abweicht und auch Zeiten mit ausgesprochenen Auslastungsbaissen zu verzeichnen sind.

Unter saisonalen Schwankungen sind also nicht die üblichen Auslastungsschwankungen zu verstehen, die bei unregelmässigem Bestellungseingang und extrem kurzen Lieferfristen auftreten, was heute ja in vielen Betrieben der Fall ist.

Bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall und bei Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen kann die wöchentliche Höchststarbeitszeit um höchstens vier Stunden verlängert werden, sofern sie im Durchschnitt eines halben Jahres eingehalten wird. Dies ist unabhängig davon, ob die wöchentliche Höchststarbeitszeit eines Betriebes 45 oder 50 Stunden beträgt.

Absatz 2

Gilt für einen Betrieb eine wöchentliche Höchststarbeitszeit von 45 Stunden, so kann bei unregelmässigem Arbeitsanfall vorübergehend die wöchentliche Höchststarbeitszeit verlängert werden, um Auslastungsspitzen zu bewältigen. Dabei sind folgende Randbedingungen einzuhalten:

Im Durchschnitt über das ganze Kalenderjahr ist die Fünftageweche einzuhalten. Dieser Durchschnitt errechnet sich wie folgt:

$$\begin{array}{r}
 365/366 \text{ Anzahl Tage des Jahres} \\
 - \quad \text{XX Ferientage} \\
 - \quad 52/53 \text{ Ruhetage} \\
 - \quad 8+1 \text{ den Sonntagen gleichgestellte Feiertage} \\
 \hline
 = \quad \text{YYY Arbeitstage pro Jahr}
 \end{array}$$

An 5/6 der so berechneten Anzahl von Arbeitstagen darf gearbeitet werden; 1/6 muss frei bleiben.

Wird die wöchentliche Höchststarbeitszeit von 45 Stunden im Durchschnitt von 8 Wochen eingehalten, so darf sie in einzelnen Wochen um bis zu 2 Stunden verlängert werden. Beim Einhalten des Durchschnitts innerhalb von 4 Wochen darf sie in einzelnen Wochen um bis zu 4 Stunden verlängert werden. Damit wird der grösseren Belastung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei einer Verlängerung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit Rechnung getragen.

Die Verlängerung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit kann dem Bedürfnis nach Flexibilisierung der Arbeitszeit also nur bei kurzfristigen Kapazitätsengpässen Rechnung tragen.

Der alternierenden Arbeitseinsatz an fünf oder sechs Tagen pro Woche mit Verlängerung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit in den Sechstagen ist nur noch möglich, wenn für jede Sechstagenwoche ein zusätzlicher arbeitsfreier Tag im Laufe des Kalenderjahres gewährt wird. Anders ist die durchschnittliche Fünftagenwoche pro Kalenderjahr nicht einzuhalten.

Absatz 3

Erfolgt die Verlängerung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit innerhalb der regulären Tages- und Abendarbeit, so kann diese vom Arbeitgeber ohne Bewilligung angeordnet werden. Bei Abendarbeit sind zuvor die Arbeitnehmervertretung oder die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anzuhören.

Wird nach einem bewilligungspflichtigen Stundenplan (z.B. Nacht- und Sonntagsarbeit) gearbeitet, so muss diese Bewilligung eine allfällige Verlängerung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit bereits enthalten oder die Bewilligung muss zumindest vorübergehend angepasst werden, sofern dies ohne Verletzung anderer arbeitsgesetzlicher Bestimmungen möglich ist.

Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten
3. Abschnitt: Wöchentliche Höchstarbeitszeit
Art. 22 Verlängerung mit Ausgleich

ArGV 1

Art. 22

Absatz 4

Die Bestimmungen dieses Absatzes sind auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen einzuhalten. Der

Betrieb muss dafür sorgen, dass der Ausgleich innerhalb der Einsatzdauer erfolgt. Sollte dies ausnahmsweise nicht möglich sein, so ist nach Artikel 22 ArG vorzugehen.