

Nacht- und Sonntagsarbeit

Nachtarbeit (ab 23 Uhr bis 6 Uhr morgens) und Sonntagsarbeit (ab Samstag 23 Uhr bis Sonntag 23 Uhr) sind grundsätzlich verboten. Es gibt aber Ausnahmen.

Nacht- und Sonntagsarbeit können bewilligt werden, wenn die entsprechenden Bedingungen erfüllt sind. Zudem müssen die im Gesetz vorgesehenen Kompensationen in Zeit und allenfalls auch in Geld gewährt werden.

Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit

Vorübergehend ist **Nachtarbeit**, wenn sie nicht mehr als drei Monate pro Betrieb und Kalenderjahr umfasst bzw. bei zeitlich befristeten Einsätzen von bis zu sechs Monaten einen einmaligen Charakter aufweist.

Sonntagsarbeit ist vorübergehend, wenn sie nicht mehr als 6 Sonntage, gesetzliche Feiertage inbegriffen pro Betrieb und Kalenderjahr umfasst bzw. bei zeitlich befristeten Einsätzen von bis zu drei Monaten einen einmaligen Charakter aufweist.

Die **Bewilligung** für vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit ist möglich, wenn:

- ein dringendes Bedürfnis besteht,
- Sie als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer mit der Nacht- oder Sonntagsarbeit einverstanden sind,
- ein Lohnzuschlag von mindestens 25 % (Nacht) oder 50 % (Sonntag) bezahlt wird und
- Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden durch Freizeit von gleicher Dauer und für Sonntagsarbeit von mehr als fünf Stunden ein Ersatzruhetag von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden im Anschluss an die tägliche Ruhezeit (d.h. insgesamt 35 h) gewährt wird.

Dauernde oder regelmässige Nacht- oder Sonntagsarbeit

Von dauernder oder regelmässiger Nacht- bzw. Sonntagsarbeit spricht man, wenn die oben genannten Bedingungen vom zeitlichen Umfang her überschritten werden.

Eine Bewilligung ist möglich, wenn:

- sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist,
- dadurch keine Risiken und Gefahren oder Belastungen für die Arbeitnehmerin, den Arbeitnehmer entstehen,
- Sie als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer mit der Nacht- oder Sonntagsarbeit einverstanden sind,
- bei Nachtarbeit von mehr als 25 Nächten pro Jahr eine Kompensation von 10% der Zeit, während der Nachtarbeit geleistet wurde gewährt wird und sonst der Lohnzuschlag von 25 % und
- Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden durch Freizeit von gleicher Dauer und für Sonntagsarbeit von mehr als fünf Stunden ein Ersatzruhetag von mindestens

24 aufeinanderfolgenden Stunden im Anschluss an die tägliche Ruhezeit (d.h. insgesamt 35 h) gewährt wird. .

Arbeitnehmende die mehr als 25 Nachteinsätze pro Jahr leisten haben Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung. In bestimmten Fällen ist diese Untersuchung obligatorisch.

Eine Bewilligung muss nur eingeholt werden, sofern es sich nicht um einen Betrieb handelt, welcher ohnehin von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit gemäss der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz befreit ist.

Maximale Arbeitszeit bei Nachtarbeit

Die Arbeitszeit darf bei Nachtarbeit für den einzelnen Mitarbeiter nicht mehr als neun Stunden im Zeitraum von zehn Stunden betragen.

Detailliertere Bestimmungen

Für detailliertere Bestimmungen über Nacht- und Sonntagsarbeit beachten Sie die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz sowie das Merkblatt vom SECO über die wichtigsten Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen.

Verbot der Nachtarbeit (Artikel 16 ArG)

Die Beschäftigung von Arbeitnehmenden ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit ist untersagt.

Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit (Artikel 17 ArG)

Begründete Ausnahmen (dringendes Bedürfnis, Unentbehrlichkeit) können bewilligt werden. Vorbehalten bleiben Betriebe, auf die im Rahmen der Verordnung 2 Sonderbestimmungen anwendbar sind.

Artikel 17a ArG

Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmenden max. 9 Stunden in einem Zeitraum von 10 Stunden betragen .

Artikel 17b ArG, 31 ArGV 1

Den Arbeitnehmenden, die nur vorübergehend (weniger als 25 Nächte pro Kalenderjahr) Nachtarbeit verrichten, hat der Arbeitgeber einen **Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent** zu bezahlen.

Arbeitnehmende, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine **Kompensation von 10 Prozent der Zeit**, während der sie Nachtarbeit geleistet haben. Die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Für Arbeitnehmende, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der

Nachtzeit arbeiten (z.B. im zweischichtigen Betrieb), kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag von 10 % gewährt werden.

Artikel 32 ArGV 1

Bei besonders fortschrittlichen Arbeitszeitsystemen (35 Stunden pro Woche, Pausen eingeschlossen, bei max. 7 Stunden Schichtlänge; 36 Stunden pro Woche bei Vier-Tage-Woche; gleichwertige Regelung z.B. mit GAV) ist die Ausgleichsruhezeit nicht zu gewähren.

Medizinische Untersuchung und Beratung (Artikel 17c ArG, 43 - 45 ArGV 1)

Arbeitnehmende, die über längere Zeit (25 Nächte und mehr pro Jahr) Nachtarbeit verrichten, haben Anspruch auf **ärztliche Untersuchung** des Gesundheitszustandes und Beratung: bis 45 Jahre alle zwei Jahre, danach alljährlicher Anspruch.

Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmenden ist die medizinische Untersuchung obligatorisch (z.B. Dauernachtarbeit, 12-Stunden-Schichten, allein arbeitende Personen).

Die entsprechenden Kosten trägt der Arbeitgeber, soweit keine Versicherung dafür aufkommt.

Weitere Massnahmen bei Nachtarbeit (Artikel 17e ArG)

Soweit nach den Umständen erforderlich, hat der Arbeitgeber, der regelmässig Arbeitnehmende in der Nacht beschäftigt, weitere geeignete Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden zu prüfen und allenfalls vorzusehen. Solche Massnahmen sind Organisation des Transportes, Ruhegelegenheiten, Verpflegungsmöglichkeiten, Kinderbetreuung.

Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit und verlängerte Dauer der Nachtarbeit (Artikel 17a, 25 ArG, 29, 30 ArGV 1)

Diese Formen der Nachtarbeit sind nur unter strengen Voraussetzungen zugelassen.

Betreffend Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit (Dauernachtarbeit) verweisen wir auf das entsprechende [Merkblatt](#) im Internet.

Bei Fragen zur Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit und zur verlängerten Dauer der Nachtarbeit wenden Sie sich an das für den Vollzug des Arbeitsgesetzes zuständige kantonale Arbeitsinspektorat oder an das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).

Jugendliche, schwangere Frauen und stillende Mütter

Für Jugendliche, schwangere Frauen und stillende Mütter gelten besondere Schutzvorschriften. Konsultieren Sie dazu die Unterlagen im Internet.

Jugendliche: Artikel 29-32 ArG; ArGV 5 + WBF-Verordnungen

Mutterschutz: Artikel 3

Das Arbeitsgesetz: Die wichtigsten Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen in Kürze

[Tages- und Abendarbeit](#)

Tages- und Abendarbeit (Artikel 10 ArG)

Die Arbeit von 6 bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit; die Arbeit von 20 bis 23 Uhr als Abendarbeit.

Tages- und Abendarbeit, d.h. die Zeit zwischen 6 und 23 Uhr (17 Stunden), ist bewilligungsfrei.

Abendarbeit kann vom Arbeitgeber jedoch erst nach Anhörung der Arbeitnehmenden eingeführt werden.

Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeitszeit können zwischen 5 und 24 Uhr anders festgelegt werden, wenn die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden zustimmt. Die betriebliche Tages- und Abendarbeitszeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden.

Beginn und Ende der Arbeitszeit des einzelnen erwachsenen Arbeitnehmenden muss dagegen mit Einschluss der Pausen und allfälliger Überzeit **innerhalb von 14 Stunden** liegen.

Grundsatz (Artikel 9 ArG, Artikel 2 ArGV 1)

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:

- 45 Stunden pro Woche für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben, Büropersonal, technische und andere Angestellte, Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels
- 50 Stunden pro Woche für alle übrigen Arbeitnehmenden.

Flexibilisierung (Artikel 22 ArGV 1)

- In Betrieben mit witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder mit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden um höchstens 4 Stunden verlängert werden, sofern sie im Durchschnitt eines halben Jahres nicht überschritten wird.
- Für Arbeitnehmende mit einer im Durchschnitt des Kalenderjahres gewährten 5-Tage-Woche kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden

- um 2 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von 8 Wochen nicht überschritten wird, oder
- um 4 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von 4 Wochen nicht überschritten wird,

verlängert werden.

Verkürzung (Artikel 23 ArGV 1)

In Wochen, in denen ein oder mehrere den Sonntagen gleichgestellte gesetzliche Feiertage auf einen Werktag fallen, an dem der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin üblicherweise zu arbeiten hat, wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit anteilmässig verkürzt.