

Sonntags- und Nachtarbeit – das Wichtigste in Kürze

Die Voraussetzungen und Folgen der Arbeit während der Nacht oder am Sonntag werfen für Arbeitgeber immer wieder Fragen auf. Ist es überhaupt zulässig, Arbeitnehmer während der Nacht oder am Sonntag zu beschäftigen? Unter welchen Voraussetzungen ist es zulässig? Was gilt überhaupt als Nachtarbeit? Kann der Arbeitnehmer dazu gezwungen werden? Ist eine zusätzliche Entschädigung geschuldet? Nachfolgend werden die Voraussetzungen und Folgen von Sonntags- und Nachtarbeit gemäss dem Arbeitsgesetz kurz aufgezeigt.

Zeitliche Abgrenzungen

Tagesarbeitszeit ist die Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr. Sie ist bewilligungsfrei.

Abendarbeitszeit ist die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr. Auch sie ist bewilligungsfrei und kann vom Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung oder der betroffenen Arbeitnehmer eingeführt werden.

Beginn und Ende der betrieblichen Tages- und Abendarbeit können zwischen 5 Uhr und 24 Uhr um eine Stunde verschoben werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer zustimmt.

Nachtarbeit ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeitszeit, also gewöhnlich zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Sie ist grundsätzlich untersagt.

Sonntagsarbeit ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern in der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr. Dieser Zeitraum kann um höchstens eine Stunde vorgezogen oder verschoben werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer zustimmt. Sonntagsarbeit ist grundsätzlich ebenfalls untersagt.

Ausnahmen vom Verbot

Sowohl vom Verbot der Nacht- als auch vom Verbot der Sonntagsarbeit bestehen Ausnah-

men. Einerseits sind bestimmte, in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz aufgeführte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern vom Verbot ausgenommen. Für sie gelten spezielle Regelungen. Dabei handelt es sich um Gruppen von Betrieben, bei denen es erforderlich ist, dass in der Nacht und am Sonntag gearbeitet wird, beispielsweise Spitäler und Kliniken, Arzt-, Zahnarzt- und Tierarztpraxen, Bestattungsbestriebe, Gaststätten, Betriebe an Bahnhöfen und Flughäfen, Bäckereien, Konditoreien und Confisereien, Radio- und Fernsehbetriebe, Berufsmusiker, Museen und viele mehr.

Andererseits bestehen allgemeine Ausnahmen vom Nachtarbeits- und Sonntagsarbeitsverbot. Es wird dabei unterschieden zwischen dauernder oder regelmässiger Nacht- und Sonntagsarbeit und vorübergehender 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. Um vorübergehende Sonntagsarbeit handelt es sich, 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.

Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist. Für die Bewilligung ist das Staatssekretariat für Wirtschaft des Bundes (SECO) zuständig. Vorübergehende Nacht- oder Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. In diesem Fall ist die kantonale Behörde für die Bewilligung zuständig.

Die Kantone können zudem höchstens vier Sonntage pro Jahr bezeichnen, an denen

Arbeitnehmer in Verkaufsgeschäften ohne Bewilligung beschäftigt werden dürfen.

Lohnzuschlag

Dem Arbeitnehmer, der nur vorübergehend Nachtarbeit verrichtet, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu bezahlen. Für Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, gilt dasselbe, sofern sie weniger als 25 Nächte pro Jahr leisten. Arbeiten sie mehr als 25 Nächte pro Jahr, haben sie einen Anspruch auf eine Kompensation von 10 Prozent der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben. Für Sonntagsarbeit ist dem Arbeitnehmer ein Lohnzuschlag von 50 Prozent zu bezahlen.

Einverständnis des Arbeitgebers

Für Nacht- oder Sonntagsarbeit ist das Einverständnis des Arbeitnehmers notwendig. Ohne dieses darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zu Nacht- oder Sonntagsarbeit heranziehen. Der Arbeitnehmer kann somit nicht direkt gezwungen werden, Sonntags- oder Nachtarbeit zu leisten.



Rechtsanwalt
Matthias Hotz, Frauenfeld,
Rechtskonsulent des TGV
www.bhz-law.ch

Über unsere Geschäftsstelle des Thurgauer Gewerbeverbandes (TGV) können alle Mitglieder eine unentgeltliche erste telefonische Rechtsauskunft erhalten.