

Arbeitszeitmodelle im Überblick

Die Fachkräftediskussion entzündet sich oft an den Arbeitszeiten der Branche. Das vorliegende Dokument soll einen ausschliesslich arbeitsrechtlichen – und keinen branchenpolitischen – Blick auf Arbeitszeitmodelle werfen und darstellen, was rechtlich zulässig ist und was nicht.

I 4-Tage-Woche

Eine 4-Tage-Woche ist durch ein reduziertes Pensum immer möglich. Grundsätzlich ist es auch möglich, mit einem 100%-Pensum nur an 4 Tagen pro Woche zu arbeiten. Massgebend dabei ist, dass die entsprechenden arbeitsgesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden. Einschränkungen ergeben sich insbesondere bei Nachtarbeit, Überstunden und Überzeit sowie bei der Einhaltung der Ruhezeit zwischen zwei Einsätzen. Die 4-Tage-Woche ist aufgrund der zahlreichen Sonderbestimmungen nicht möglich bei Jugendlichen, Schwangeren und stillenden Müttern. Nachfolgend ein Überblick über die wichtigsten rechtlichen Bestimmungen.

L - GAV

Der Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) enthält keine Bestimmung zur 4-Tage-Woche, geht aber von einer 5-Tage-Woche aus. Er schliesst die 4-Tage-Woche allerdings nicht aus.

FAZIT: Nach L-GAV ist eine 4-Tage-Woche grundsätzlich zulässig.

Arbeitsgesetz

Das Arbeitsgesetz (ArG) und seine Verordnungen sehen hingegen – im Unterschied zum L-GAV – viele Bestimmungen vor, die bei der Einführung einer 4-Tage-Woche beachtet werden müssen. Werden diese nicht eingehalten, liegen sanktionierbare Verstösse vor und das 4-Tage-Modell ist nicht mehr zulässig und umsetzbar.

→ Grundsätzliches

Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit für ein 100%-Pensum von 42 Stunden ergibt sich bei einer 4-Tage-Woche eine tägliche Sollarbeitszeit von 10.5 Stunden. Bei Saison- und Kleinbetrieben ist die wöchentliche Arbeitszeit höher, nämlich 43.5 bzw. 45 Stunden. Daraus ergeben sich die nachfolgenden täglichen Sollzeiten.

Wöchentliche Arbeitszeit	Tägliche Sollzeit
42 Stunden	10.5 Stunden
43.5 Stunden	10.875 Stunden
45 Stunden	11.25 Stunden

Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Die Zeit, die für den Weg zu und von der Arbeit eingesetzt wird, gilt nicht als Arbeitszeit.

→ Pausen

Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden muss gemäss Art. 15 Abs. 1 lit. c ArG eine Pause von einer Stunde gewährt werden. Da bei der 4-Tage-Woche bei einem Vollzeitpensum die tägliche Arbeitszeit in jedem Fall über 9 Stunden liegt, muss eine einstündige Pause gewährt werden. Die Pausen sind zwingend 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 von ¼ Stunde zu gewähren. **Alle Pausen sind an die täglichen Höchstarbeitszeit anzurechnen.**

Tägliche Arbeitszeit	Minstdauer der Pause
Mehr als 5 Stunden	¼ Stunde
Mehr als 7 Stunden	½ Stunde
Mehr als 9 Stunden	1 Stunde

→ Tages- und Abendarbeit / Tägliche Höchstarbeitszeit

Das Arbeitsgesetz sieht vor, dass die Arbeit von 06.00 bis 20.00 Uhr als Tagesarbeit und die Arbeit von 20.00 Uhr bis 23.00 Uhr als Abendarbeit gilt. **Die Tages- und Abendarbeit muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.** Wird ein Mitarbeitender während **sieben aufeinander folgenden Tagen** beschäftigt, so darf die tägliche Arbeitszeit im Zeitraum der Tages- und Abendarbeit **maximal 9 Stunden** betragen.

Die Tages- und Abendarbeit darf auch bei einer 4-Tage-Woche den Zeitrahmen von 14 Stunden nicht überschreiten. Tut sie das nicht, ist eine tägliche Sollarbeitszeit an vier Tagen während 10.5, 10.875 oder 11.25 Stunden möglich.

→ Tägliche Ruhezeit

Den Mitarbeitenden ist eine tägliche Ruhezeit von 11 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren. Dies gilt auch bei einer 4-Tage-Woche.

FAZIT: ein 100%-Pensum an 4 Tagen pro Woche zu absolvieren ist möglich, wenn Tages- und Abendarbeit geleistet wird. Aufgrund der hohen täglichen Sollzeit wird das Modell jedoch bei Saison- und Kleinbetrieben rasch an seine Grenzen stossen und bedingt eine sehr gute Planung der Arbeitseinsätze.

→ Nachtarbeit

Bei Nachtarbeit darf die **tägliche Arbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten**; sie muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines **Zeitraumes von zehn Stunden liegen** (Art. 17a Abs. 1 ArG). Als Nachtarbeit gilt die Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Zu beachten ist, dass dies auch gilt, wenn Mitarbeitende nur einen kleinen Teil der Arbeitszeit als Nachtarbeit leisten, also bspw. an einem Tag bis 23.15 Uhr im Einsatz sind. Leistet ein Mitarbeitender in einer Woche Nachtarbeit, kann die wöchentliche Sollarbeitszeit nicht mehr so einfach auf vier Schichten aufgeteilt werden.

Verschiebung der Nachtarbeitsstunden: Gerade bei der 4-Tage-Woche kann es sinnvoll sein, den Zeitpunkt der Nachtarbeit zu verschieben, damit von einer höheren täglichen Höchstarbeitszeit von 14 Stunden während der Tages- und Abendarbeitszeit profitiert werden kann.

Der Beginn und das Ende der Nachtarbeit kann mit Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitenden maximal eine Stunde vorgezogen (22.00 bis 05.00 Uhr) oder nach hinten (24.00 bis 07.00 Uhr) verschoben werden. Die Musterverträge von HotellerieSuisse sehen diese Möglichkeit bereits vor. Es empfiehlt sich zu prüfen, bei welcher Lage der Nachtarbeit möglichst wenig Mitarbeitende davon betroffen sind. Nebst der Möglichkeit, einfacher eine 4-Tage-Woche umsetzen zu können, fallen auch die Zeit- oder Lohnzuschläge weg.

Hinweis: Alle übrigen arbeitsgesetzlichen Vorgaben und weiteren Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden bei Nachtarbeit gelten auch bei einer 4-Tage-Woche.

FAZIT: Eine 4-Tage-Woche ist bei geleisteter Nachtarbeit in der Regel nicht möglich.

→ Überstunden und Überzeit

Überstunden sind Arbeitsstunden, welche über die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Sie sind innert nützlicher Frist durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren oder zu bezahlen (Art. 15 Ziff. 4 L-GAV).

Überzeit liegt dann vor, wenn der/die Mitarbeitende mehr als die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden arbeitet (vgl. Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG).

Bei der 4-Tage-Woche gelten die üblichen Vorschriften betreffend Überzeit und Überstunden. Da bei der 4-Tage-Woche aber die tägliche Sollzeit bereits höher ist als bei anderen Arbeitszeitmodellen, werden beim zusätzlichen Leisten von Überstunden oder Überzeit schnell die Grenzen der zulässigen Höchstarbeitszeiten erreicht, insbesondere bei Nachtarbeit und bei Saison- und Kleinbetrieben generell, da diese bereits eine sehr hohe tägliche Sollzeit haben.

FAZIT: die Möglichkeit von Überstunden und insbesondere von Überzeit sind bei einer 4-Tage-Woche stark eingeschränkt und bedürfen sorgfältiger Planung.

→ Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit ist auch während einer 4-Tage-Woche problemlos möglich. Es sind die üblichen Bestimmungen betreffend Sonntagsarbeit massgebend.

→ Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen

Jugendliche, Schwangere sowie stillende Mütter unterliegen einer Vielzahl von Sonderbestimmungen. So dürfen sie **nicht mehr als 9 Stunden pro Tag** arbeiten. Die tägliche Sollzeit bei einer 4-Tage-Woche beträgt jedoch mehr als 9 Stunden (im Falle eines Vollzeitpensums). Sofern mit einer Mitarbeiterin das 4-Tage-Modell schriftlich vereinbart wird und diese dann schwanger wird, darf sie nach Beginn der Schwangerschaft täglich nur noch neun Stunden arbeiten.

Das ergibt eine wöchentlich zulässige Arbeitszeit von 36 Stunden. Der Arbeitgeber/in wäre aber in einem solchen Fall dennoch verpflichtet, der Mitarbeiterin den vollen Lohn zu bezahlen. Eine Ausnahme ergibt sich dann, wenn die schwangere Mitarbeiterin einem Wechsel auf die 5-Tage-Woche explizit zustimmt.

FAZIT: bei Jugendlichen, Schwangeren und stillenden Müttern ist eine 4-Tage- Woche bei einem Vollzeitpensum nicht möglich.

II Jahresarbeitszeit / Ganzjahresverträge in der Saisonhotellerie

Vermeehrt geraten die saisonalen Arbeitsverhältnisse unter Druck. Entweder suchen die Fachkräfte gezielt nach Ganzjahresstellen oder werden durch die Arbeitslosenkasse dazu aufgefordert. Nicht zuletzt aufgrund der Millionenbeträge, welche in Covidzeiten für die Kurzarbeitsentschädigung aufgewendet werden mussten, verstärken die Bundesbehörden den (rechtlich zulässigen) Druck auf die Kantone, Leistungen in der Zwischensaison zu verweigern, falls eine Jahresstelle angeboten werden kann.

Auch in der Saisonhotellerie besteht die Möglichkeit, unbefristete Jahresarbeitsverträge anzubieten und damit im Wettbewerb, um Fachkräfte attraktiver zu werden.

Der L-GAV liefert die Berechnungsgrundlage für die Jahresarbeitszeit (wöchentliche Arbeitszeit, Ferien, Feier- und Ruhetage), sagt aber nichts dazu, wie die Einsätze im Verlaufe des Jahres zu planen sind. Der L-GAV selbst enthält keine einschränkenden Bestimmungen betreffend die Flexibilisierung der Arbeitszeit;

Grenzen werden insbesondere durch das Arbeitsgesetz aufgestellt, dessen Vorgaben eingehalten werden müssen. So kann während der Saison innerhalb der Schranken des Arbeitsgesetzes vermehrt gearbeitet und in der Zwischensaison Überstunden, nicht bezogene Ruhetage, Ferien, Feiertage und Tage für die Weiterbildung kompensiert resp. bezogen werden. Die Jahresarbeitszeit ist daher möglich.

FAZIT: Bei sorgfältiger Jahresplanung führt die Jahresarbeitszeit in Saisonbetrieben für Vollzeitmitarbeitende über das Jahr gesehen zu einer durchschnittlichen Arbeitszeit, welche konform ist mit dem L-GAV und dem Arbeitsgesetz.

Nachfolgend werden die wichtigsten Regulierungen kurz beleuchtet.

→ **Arbeitstage pro Woche**

Für den einzelnen Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin darf die Arbeitswoche höchstens 5 ½ Arbeitstage umfassen. Sie kann auf sechs Arbeitstage ausgedehnt werden, sofern die wöchentlichen freien Halbtage im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für längstens vier Wochen zusammengelegt werden. In Betrieben mit erheblichen saisonmässigen Schwankungen kann der wöchentliche freie Halbtag für einen Zeitraum von höchstens zwölf Wochen zusammenhängend gewährt werden.

Während der Saison entsteht daher bei maximaler Ausnutzung der Spielräume des Arbeitsgesetzes gegenüber der 5-Tage-Woche des L-GAV während 12 Wochen ein Anspruch auf einen nicht bezogenen Ruhetag und für den Rest der Saison ein solcher von ½ nicht bezogenen Ruhetag. Diese Ruhetage können während der Zwischensaison in Natura als bezahlte freie Tage während der Anstellungsdauer kompensiert werden. Dadurch verringert sich dabei auch der Überstundensaldo.

→ **Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach L-GAV**

Der L-GAV sieht in Saisonbetrieben eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 43.5 Stunden vor. Alles, was mehr geleistet wird, gilt als Überstunden, bis zu einer wöchentlichen Arbeitszeit von 50 bzw. 54 Stunden. Darüber hinaus geleistete Stunden sind Überzeit, die im Arbeitsgesetz reguliert wird.

→ **Überstundenarbeit / Überzeitarbeit**

Bei einem Jahresarbeitszeitmodell besteht bei betrieblicher Notwendigkeit und im Rahmen des Zumutbaren die Pflicht zur Leistung von Überstunden. Die Bestimmungen über die wöchentlichen Arbeitszeiten im L-GAV sind immer als Durchschnittswerte zu verstehen. Das heisst im Rahmen des Zumutbaren ist der Mitarbeiter verpflichtet, Überstunden zu leisten resp. Vorkompensationen zu akzeptieren.

Bis zu einem aufkumulierten Überstundensaldo eines Mitarbeitenden von total 200 Stunden sind die Parteien frei, wann die Überstunden zeitlich kompensiert oder finanziell abgegolten werden. Übersteigt der Überstundensaldo die Schwelle von 200 Stunden, so sind die Überstunden oberhalb der Schwelle von 200 Stunden jedoch zwingend mit dem Lohn des Folgemonates auszahlbar.

Überstunden sind dank des L-GAV nicht teurer als eine sonstige Arbeitsstunde, es müssen keine Zuschläge bezahlt werden (vgl. Art. 15 Ziff. 4 L-GAV). Überzeit hingegen ist zwingend mit einem Lohnzuschlag von 25% abzugelten (vgl. Art. 13 Arbeitsgesetz).

Eine Kompensation von Überzeit bedarf im Gegensatz zur Kompensation von Überstunden der Zustimmung des jeweiligen betroffenen Mitarbeitenden.

Überstunden	Überzeit
Arbeitsstunden, welche über die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden	Mitarbeitende arbeiten mehr als die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 bzw. 54 Stunden
Kompensation oder Vergütung (Achtung: bezüglich Vergütung Verweis auf Art. 15 Ziff. 5 und 6 L-GAV)	<ul style="list-style-type: none"> - Vergütung mit Lohnzuschlag von 25% - Kompensation nur mit Einverständnis des betroffenen Mitarbeitenden

→ Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Das Arbeitsgesetz (ArG) sieht eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden vor, es besteht eine zusätzliche Ausnahmerebestimmung. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden kann nämlich, sofern sie im Durchschnitt eines halben Jahres nicht überschritten wird, um höchstens 4 Stunden verlängert werden bei Tätigkeiten mit witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder in Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles. Das heisst, bei Saisonbetrieben ist während Spitzenzeiten eine Ausweitung auf eine 54 Stunde möglich. Während der Zwischensaison kann die Überzeit sowie die Überstunden kompensiert werden.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit Saisonbetrieb	Wöchentliche Höchst- arbeitszeit	Ausnahme: Überschrei- tung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit bei erheblichen saisonalen Schwankungen	Bedingung für 54- Stunden-Woche
43.5 Stunden	50 Stunden	54 Stunden	Die 50-Stunden-Wo- che muss im Durch- schnitt eines halben Jahres gewährleistet sein

→ Zur Arbeitszeitberechnung

Das Wichtigste zur Arbeitszeitabrechnung in diesem Zusammenhang ist es, alle Saldi nachzuführen, und zwar auch für die Zwischensaison. Freitage während der Zwischensaison sind zu bezeichnen, und zwar in der folgenden chronologischen Reihenfolge:

1. die Kompensationstage für Ruhetage/Überstunden
2. Kompensationstage für die restlichen Überstunden.
3. Ferien, Feiertage, verteilt auf die Zwischensaisons
4. Allfällige Tage für berufliche Weiterbildung.

Bei längeren Saisons muss entsprechend weniger gearbeitet werden, um in der Zwischensaison noch genügend Raum für eine vollständige Kompensation der Saldi zu haben und kostspielige Auszahlungen zu verhindern. Bei wesentlich kürzeren Saisons kann die Arbeitszeit nicht mehr verlängert werden. Soll der Mitarbeiter trotzdem ganzjährig beschäftigt werden, kann vertraglich eine bestimmte Dauer für unbezahlten Urlaub vorgesehen werden.

→ Schwierigkeiten

Auch bei einer 54 resp. 50 Stunden Woche müssen trotz der Flexibilisierung die arbeitsgesetzlichen Vorschriften der Nacht- und Sonntagsarbeit, die täglichen Ruhezeiten und die Ruhezeitbestimmungen vor und nach Freitagen berücksichtigt werden.

Schwierigkeiten können auftreten bei variablen Teilzeitpensen, bei längerdauernder Krankheit des Mitarbeitenden oder bei ungewisser Beschäftigungslage. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass die Einführung der Jahresarbeitszeit einer guten Strukturierung bedarf.

III 7-Tage-Woche

Eine weiteres mögliches Arbeitszeitmodell ist die 7-Tage-Woche. Die Grundlage dazu befindet sich im Arbeitsgesetz bzw. in Art. 16 Ziff. 3 L-GAV. Mitarbeitende können an 7 Tagen in Folge beschäftigt werden, wenn die tägliche Arbeitszeit nicht mehr als 9 Stunden beträgt und wenn unmittelbar im Anschluss an den siebten Tag **mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden frei gewährt werden**.

Diese 83 Stunden schliessen die tägliche Ruhezeit, den Ersatzruhetag für den Sonntag und den wöchentlichen freien Halbttag ein.

Werden Mitarbeitende an 7 Tagen in Folge beschäftigt, muss im Durchschnitt von zwei Wochen die wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 50 Stunden eingehalten werden.

Die Ausdehnung der Arbeitswoche auf mehr als 7 aufeinanderfolgende Arbeitstage verstösst gegen das Arbeitsgesetz und ist nicht zulässig.