

«Magsch no oder bruuchsche Pause?»

Die intensive Festival- und Konzertsaison im Sommer stellt vor allem kleine Unternehmen vor personalplanerische Herausforderungen. Wie lange darf ein Mitarbeiter am Stück beschäftigt sein und wie lange muss er Pause machen? Nachfolgende Übersicht hilft, sich im Dschungel der Arbeitszeitenregelung zurechtzufinden.

Text: Markus Güdel

Veranstaltungstechnikfirmen, darunter vor allem kleinere, sehen sich in der Festivalsaison häufig mit Einsatzplänen konfrontiert, die weit über eine normale Tagesbeschäftigung hinausgehen. Werden die gesetzlichen Vorgaben missachtet, drohen verwaltungsrechtliche Massnahmen gegenüber der Unternehmung wie beispielsweise Abmahnungen, Sanktionen und bei Uneinsichtigkeit auch verwaltungsrechtlicher Zwang sowie strafrechtliche Konsequenzen gegenüber den verantwortlichen natürlichen Personen in der Unternehmung.

Zum Schutz der Arbeitnehmer

Ausgeglichene Arbeits- und Ruhezeiten sind Teil des Gesundheitsschutzes, da sie sowohl Übermüdungserscheinungen als auch mit der Müdigkeit zusammenhängende Unfälle verhindern. Sie garantieren den Arbeitnehmer ein soziales Leben, indem beispielsweise der Sonntag als Ruhetag gilt. Das Arbeitsgesetz legt die Mindestruhezeiten der Arbeitnehmer sowie die Gestaltung der Schichtpläne fest. Das Schweizer Recht hat in einer Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen das Thema Arbeits- und Ruhezeit aufgegriffen und geregelt. Die Infobox (siehe rechts) gibt einen Überblick über die relevanten Rechtsquellen.

Begriffe

Rund um das Thema Arbeitszeit trifft man immer wieder auf Begriffe, deren

Verständnis zentral ist für eine korrekte Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben im Berufsalltag.

Arbeitszeit: Als Arbeitszeit gilt grundsätzlich die Zeit, während der sich die Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben. Der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Pause: Ab 5,5 Stunden tägliche Arbeitszeit muss mindestens eine viertelstündige Pause gewährt werden. Pausen werden als Arbeitszeit gewertet, sofern der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz nicht verlassen darf/kann.

Ruhezeit: Als Ruhezeit gilt jene Zeit, während der die Arbeitnehmer keiner Arbeit nachgehen. Allen Arbeitnehmern ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

Überstunden: Arbeitsstunden, die die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigen, sind Überstunden. Welches die vertragliche Arbeitszeit ist, wird im Einzel-

arbeitsvertrag, in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder allenfalls in einem NAV (Normalarbeitsvertrag) definiert.

Überzeit: Überzeit liegt vor, wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten wird. Sie liegt für die Theater- und Veranstaltungstechnik-Branche bei 45 Arbeitsstunden pro Woche.

Nacharbeit: Ist grundsätzlich verboten. Für die Veranstaltungstechnikbranche existieren jedoch folgende Ausnahmen:

Ausnahmen

Veranstaltungsdienstleistungsbetriebe haben gemäss Art. 43a ARGV 2 diverse Ausnahmen zu den gesetzlichen Grundregeln. Die nachfolgend aufgeführten Sonderbestimmungen dürfen nur in Anspruch genommen werden, sofern Nacht- und Sonntagsarbeit für den Auf- und Abbau von Veranstaltungen und deren Einrichtungen sowie für deren Bedienung und Unterhalt notwendig sind. Arbeiten, die nicht kurzfristig in engem

Rechtsquellen

Obligationenrecht OR	Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil); SR 220.0
Arbeitsgesetz ARG	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel; SR 822.11
ARGV 1	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz; SR 822.111
ARGV 2	Verordnung 2 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz; SR 822.112
StGB	Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937; SR 311.0
Betriebliche Normen	Firmeninterne Regelwerke zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben

Zusammenhang mit der Durchführung stehen, zum Beispiel das längerfristige Vorbereiten einer Veranstaltung oder Arbeiten für die Werbung im Vorfeld einer Veranstaltung, fallen nicht unter die Sonderbestimmungen. Eine Auswahl der wichtigsten Regelungen*:

► **Artikel 4 Absatz 1 und 2 ARGV 2**

Veranstaltungsdienstleistungsbetriebe können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten.

► **Artikel 7 Absatz 1 ARGV 2**

Arbeitnehmer dürfen länger als 6 aufeinanderfolgende Tage beschäftigt werden, sofern sie für die gleiche Veranstaltung im Einsatz sind. Die effektive Anzahl Arbeitstage ist auf das für die Aufgabenerfüllung tatsächlich erforderliche Mass und in jedem Fall auf maximal 11 Tage zu beschränken. Erfolgt eine Verlängerung der Arbeitswoche, so muss unmittelbar im Anschluss an die höchstens 11 aufeinanderfolgenden Arbeitstage eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 3 Tagen gewährt werden. Diese Ruhezeit ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit zu gewähren. Daraus ergibt sich eine zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit von mindestens 83 aufeinanderfolgenden Stunden (3 mal 24 Stunden plus 11 Stunden). Zusätzlich muss im Durchschnitt des Kalenderjahres die Fünftagewoche gewährt werden. Die Verlängerung der Arbeitswoche darf zudem zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer nicht gleichzeitig mit der verlängerten Dauer der Nachtarbeit in Anspruch genommen werden.

► **Artikel 10 Absatz 4 ARGV 2**

In Abweichung von den regulären Bestimmungen darf in Veranstaltungsdienstleistungsbetrieben die Dauer der Nachtarbeit in einzelnen Nächten auf 11 Stunden in einem Zeitraum von 13 Stunden ausgedehnt werden. Dies ermöglicht es den Betrieben, Spitzenbelastungen zu bewältigen. Diese Mehrbelastung wird dadurch kompensiert, dass im Durchschnitt einer Kalenderwoche die Dauer der Nachtarbeit die regulären 9 Stunden pro Nacht nicht überschreiten darf. Die Verlängerung der Dauer der Nachtarbeit darf nicht gleich-



Arbeiten in der Nacht ist für Veranstaltungstechniker üblich. Aber Achtung: Auch die Ausnahmen sind geregelt. Bild: Open-Air Frauenfeld, Daniela Lemmenmeier, Stagelight AG

zeitig mit der Verlängerung der Arbeitswoche gemäss Artikel 7 Absatz 1 ARGV 2 in Anspruch genommen werden.

► **Artikel 11 ARGV 2**

Veranstaltungsdienstleistungsbetriebe können die Lage des Sonntagszeitraums um bis zu 3 Stunden vor- oder nachverschieben. Diese Verschiebung kann nur für den ganzen Betrieb oder einen klar abgrenzbaren Betriebsteil und nicht für einzelne Arbeitnehmer vorgenommen werden. Die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung des Betriebs oder der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer ist notwendig.

► **Artikel 12 Absatz 1 ARGV 2**

Den Arbeitnehmer sind 26 freie Sonntage im Kalenderjahr zu gewähren. Sie können

unregelmässig auf das Kalenderjahr verteilt werden. Im Kalenderquartal ist jedoch mindestens ein freier Sonntag zu gewähren.

► **Artikel 13 ARGV 2**

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt. Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden.

ZUM AUTOR:

Rechtsanwalt Markus Güdel ist Lichtdesigner für Theater- und Musicalprojekte, Geschäftsführer der light.vision Lichttechnik GmbH in Luzern und berät und vertritt als Rechtsanwalt Kulturschaffende rund um Rechtsfragen im Kulturbereich.

www.guedel.info, www.kulturjurist.ch

* Ausnahmen 243a-1 bis 243a-2

Informationen

- **Übersicht des SECO betreffend Arbeits- und Ruhezeiten:**
www.seco.admin.ch [Pfad: Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Arbeits- und -Ruhezeiten]
- **Übersichtliche Wegleitung zum Arbeitsgesetz und den Verordnungen 1 und 2:**
www.seco.admin.ch [Pfad: Publikationen und Dienstleistungen/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Wegleitungen zum Arbeitsgesetz/Wegleitung zum Arbeitsgesetz und den Verordnungen 1 und 2*].