



MERKBLATT – MEHRFACHBESCHÄFTIGUNG VON ARBEITNEHMERN BEI VERSCHIEDENEN ARBEITGEBERN

Dieses Merkblatt richtet sich insbesondere an Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es gibt Auskunft über die wesentlichen Bestimmungen bei Mehrfachbeschäftigung von Arbeitnehmern bei verschiedenen Arbeitgebern gemäss dem Arbeitsgesetz.

Eine Mehrfachbeschäftigung ist aus der Sicht des Arbeitsgesetzes (ArG) grundsätzlich zulässig, die arbeitsgesetzlichen Vorschriften dürfen dadurch aber nicht ausgehebelt werden, d.h. sie sind unter Betrachtung aller Beschäftigungsverhältnisse – gleichgültig, ob beim gleichen oder bei verschiedenen Arbeitgebern - insgesamt einzuhalten. Ist dies nicht möglich, weil sich die beiden Arbeitsverhältnisse diesbezüglich im Weg stehen, so sind sie entweder so zu modifizieren, dass das Gesetz eingehalten werden kann oder es ist auf eine der Beschäftigungen zu verzichten. Eine solche Konfliktsituation wäre beispielsweise gegeben, wenn der eine Betrieb den gesetzlichen Ersatzruhetag für Sonntagsarbeit nicht gewähren kann, weil der Arbeitnehmer während der ganzen Woche in einem anderen Betrieb arbeitet.

Das stellt erhöhte Kontrollanforderungen, insbesondere an einen Zweitarbeitgeber, der Arbeitnehmende zu einem Teilpensum anstellt. Welche arbeitsgesetzlichen Bestimmungen sind bei Zweitarbeitsverträgen besonders zu beachten:

1. Wöchentliche Höchstarbeitszeit/Überzeitarbeit (Art. 9 und 12 ArG)
2. Tägliche Höchstarbeitszeit (Art. 10 und 17a ArG)
3. Tägliche Ruhezeit (Art. 15a ArG)
4. Wöchentliche Ruhezeit (Art. 18 - 20 ArG)
5. Wöchentlicher freier Halbttag (ART. 21 ArG)
6. Sonntagsarbeit (Art. 18 - 20a ArG)
7. Nachtarbeit (Art. 17 - 17e ArG)
8. Sonderbestimmungen für Ladengeschäfte und Tankstellenshops (Art. 27a ArG)
9. Sonderbestimmungen der Verordnung II zum Arbeitsgesetz

Zur Überprüfung dieser Bestimmungen hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber alle Arbeitsverhältnisse offen zu legen.

Die Verantwortung für die Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeit liegt beim Arbeitgeber bzw. den Arbeitgebern.

1. Wöchentliche Höchstarbeitszeit / Überzeitarbeit

45 Stunden für Arbeitnehmern in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels. Als Grossbetriebe des Detailhandels gelten Betriebe, die im gleichen Gebäude oder in benachbarten Gebäuden insgesamt mehr als 50 Arbeitnehmende (inkl. Kassenpersonal), im Detailverkauf beschäftigen;

48 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.

Im Sinne der oben gemachten Ausführungen sind für alle Arbeitnehmer sämtliche von diesen geleisteten Arbeitsstunden an die wöchentliche Höchstarbeitszeit anzurechnen, ungeachtet, ob die Stunden beim gleichen oder bei verschiedenen Arbeitgebern, im gleichen oder in verschiedenen Betrieben, Betriebsteilen oder Filialen, mit gleichen oder verschiedenartigen Tätigkeiten erbracht werden. Ein Betrieb, der Arbeitnehmer in einem Teilpensum (z.B. als Aushilfe) beschäftigt und demzufolge möglicherweise Zweitarbeitgeber ist, hat somit sicherzustellen, dass die im Hauptbetrieb geleisteten Stunden bei der Berechnung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit mitgezählt werden.

Da nicht für alle Betriebe bzw. Arbeitnehmer die gleiche wöchentliche Höchstarbeitszeit gilt, möchten wir die Möglichkeiten an einem Beispiel aufzeigen.

Ein Arbeitnehmer leistet bei seinem Hauptarbeitgeber gemäss Arbeitsvertrag ein Pensum von 40 Stunden pro Woche (gleichgültig, ob in einem Betrieb mit wöchentlicher Höchstarbeitszeit von 45 oder mit einer solchen von 48 Stunden).

Im Fall einer zusätzlichen Beschäftigung bei einem Zweitarbeitgeber ergeben sich, damit die wöchentliche Höchstarbeitszeit insgesamt nicht überschritten wird, folgende Möglichkeiten:

- Ist der Zweitarbeitgeber ein Grossbetrieb des Detailhandels, ein industrieller Betrieb oder ein anderer Betrieb mit der gesetzlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden, so kann der Arbeitnehmende hier noch höchstens für fünf weitere Stunden pro Woche eingesetzt werden, damit die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten wird. Jede zusätzlich geleistete Stunde gilt als Überzeit nach ArG und ist nur in Ausnahmefällen zulässig.
- Ist der Zweitarbeitgeber ein Kleinbetrieb des Detailhandels oder ein anderer Arbeitgeber mit einer gesetzlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden, so kann der Arbeitnehmende hier noch höchstens für acht weitere Stunden eingesetzt werden.

Überzeit darf keinesfalls zum Voraus fest eingeplant werden. Sie kann z.B. wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichem Arbeitsandrang geleistet werden. Die tägliche Ruhezeit darf vor dem Einsatz zu Überzeit nicht verkürzt werden.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit inkl. der Überzeiten darf im Durchschnitt von vier Monaten 48 Stunden nicht überschreiten.

2. Tägliche Höchstarbeitszeit

Die Tagesarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss, mit Einschluss der Pausen und der Überzeit, innerhalb von 13 Stunden liegen. Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten; sie muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von neun Stunden liegen. Auch hier gilt es besonders zu beachten, dass im Falle einer Beschäftigung bei zwei oder mehreren Arbeitgebern diese Zeiträume insgesamt eingehalten werden müssen.

3. Tägliche Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit der Arbeitnehmer muss mindestens elf aufeinander folgende Stunden betragen.

4. Wöchentliche Ruhezeit

Als wöchentlicher Ruhetag gilt grundsätzlich der Sonntag, da die Beschäftigung von Arbeitnehmenden an Sonntagen untersagt ist (Art. 18 ArG; Ausnahmen: Art. 19 ArG). Der wöchentliche Ruhetag und die tägliche Ruhezeit müssen zusammen mindestens 35 aufeinander folgende Stunden betragen (Art. 21 der Verordnung I zum ArG) und den Zeitraum zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr umfassen, wobei dieser Sonntags-Zeitraum von 24 Stunden um bis zu einer Stunde vor- oder nachverschoben werden kann (Art. 18 ArG).

5. Wöchentlicher freier Halbttag

Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt - was gerade bei Zweitbeschäftigungen häufig vorkommt - so ist den Arbeitnehmern jede Woche zusätzlich zum wöchentlichen Ruhetag ein freier Halbttag zu gewähren, mit Ausnahme der Wochen, in die ein arbeitsfreier Tag fällt. Der Arbeitgeber darf im Einverständnis mit den Arbeitnehmern die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens vier Wochen zusammenhängend gewähren.

- Der wöchentliche freie Halbttag umfasst sechs Stunden, die unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit an einem Werktag zu gewähren sind.
- Der wöchentliche freie Halbttag gilt als gewährt, wenn zwischen 6 Uhr und 20 Uhr eine zusammenhängende Dauer von sechs Stunden freigegeben wird.
- An wöchentlichen freien Halbtagen darf der Arbeitnehmer nicht zur Leistung von Arbeit herangezogen werden; vorbehalten bleibt die Leistung von Arbeit in Sonderfällen (siehe Art. 26 ArGV I). In diesen Fällen ist der wöchentliche freie Halbttag innert vier Wochen nachzugewähren.
- Vom Gesetz vorgeschriebene Ruhezeiten können nicht an den wöchentlichen freien Halbttag angerechnet werden. Der wöchentliche freie Halbttag gilt jedoch als bezogen, wenn der Werktag, an dem er üblicherweise gewährt wird, mit einem arbeitsfreien Feiertag zusammenfällt.

6. Sonntagsarbeit

Werden Arbeitnehmende an Sonntagen beschäftigt (auf Grund einer behördlichen Bewilligung oder von Ausnahmebestimmungen nach ArGV II), so ist darauf zu achten, dass innert zweier Wochen wenigstens ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit freigegeben wird.

Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden ist durch Freizeit von gleicher Dauer innert vier Wochen auszugleichen. Dauert sie länger als fünf Stunden, so ist während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit von elf Stunden ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren (total 35 Stunden), der in jedem Fall den Zeitraum von 6 Uhr bis 23 Uhr zu umfassen hat. Der Ersatzruhetag darf nicht auf einen Tag fallen, an dem der Arbeitnehmende üblicherweise seinen bzw. ihren Ruhetag oder freien Tag bezieht.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Arbeitnehmer nicht mehr als an sechs aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden dürfen.

7. Nachtarbeit

Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelne Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten; sie muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von neun Stunden liegen. Wird der Arbeitnehmende in der Regel mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit oder mehr als 600 Stunden pro Kalenderjahr in der Nachtzeit beschäftigt, darf die tägliche Arbeitszeit in jedem Fall im Durchschnitt von einem Jahr acht Stunden nicht überschreiten. Der Wechsel von Nacht- auf Tagesarbeit hat mindestens nach sechs Wochen zu erfolgen.

Der Arbeitnehmer, der über längere Zeit Nachtarbeit verrichtet, hat Anspruch auf eine Untersuchung seines Gesundheitszustandes sowie darauf, sich beraten zu lassen, wie die mit seiner Arbeit verbundenen Gesundheitsprobleme vermindert oder vermieden werden können. Die Kosten der medizinischen Untersuchung einschliesslich der Krankenscheingebühr und der Beratung trägt der Arbeitgeber, soweit nicht die Krankenkasse oder ein anderer Versicherer des Arbeitnehmers dafür aufkommt.

8. Sonderbestimmungen für Ladengeschäfte und Tankstellenshops

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Ladengeschäften und in Tankstellenshops ist in Art. 27a des Arbeitsgesetzes geregelt. In diesen Betrieben gibt es oft Teilzeit und z.T. Mehrfachbeschäftigung. Dabei gilt u.a. folgendes zu beachten:

Sofern die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Durchschnitt auf 4 Wochen 18 Stunden nicht überschreitet, kann die Anzahl der freien Sonntage bis auf die Mindestzahl von vier herabgesetzt werden. Die 18 Stunden gelten als **Summe aller** in einem dem Arbeitsgesetz unterstellten Betrieb geleisteten Arbeitsstunden.

9. Sonderbestimmungen der Verordnung II zum Arbeitsgesetz (ArGV II)

Gelten für einen der beschäftigenden Betriebe, in denen mehrfach beschäftigte Arbeitnehmer tätig sind, Sonderbestimmungen, d.h. Ausnahmen von den ordentlichen gesetzlichen Vorschriften (Art. 4 - 13 ArGV II), so ist zu beachten, dass der ArGV2-Betrieb die Ausnahmeregelungen zwar grundsätzlich auch bei der Beschäftigung dieser Arbeitnehmer beanspruchen kann, (z.B. die Verlängerung des Zeitraums der täglichen Arbeit auf 17 Stunden; Art. 4 ArGV II), jedoch nur dann, wenn er auch die Einhaltung der in den Ausnahmebestimmungen der ArGV II vorgesehenen Ausgleichsregelungen (in unserem Beispiel tägliche Ruhezeit von mindestens 8 Stunden, im Durchschnitt einer Kalenderwoche mindestens 12 Stunden) sicherstellt. Ist das nicht möglich, so muss der ArGV2-Betrieb entweder die vorgesehene Beschäftigung so gestalten, dass sie insgesamt im normalen Rahmen von Gesetz und ArGV I bleibt oder auf eine Beschäftigung verzichten. Diese Feststellung gilt insbesondere für folgende Ausnahmen der ArGV II:

- Art. 4: Verlängerung des Zeitraums der täglichen Arbeit
- Art. 5: Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit
- Art. 6: Verlängerung der Arbeitswoche
- Art. 7: Überzeitarbeit am Sonntag
- Art. 8: Verkürzung der täglichen Ruhezeit
- Art. 9: Dauer der Nachtarbeit
- Art. 11: Anzahl freie Sonntage
- Art. 12: Ersatzruhetag für Feiertagsarbeit
- Art. 13: Wöchentlicher freier Halbttag

Anmerkungen

Sofern dieses Merkblatt nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, sind unter den in diesem Merkblatt verwendeten, auf Personen bezogenen männliche Begriffen Angehörigen des weiblichen und männlichen Geschlechtes zu verstehen.

Der Inhalt des Merkblattes hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Abkürzungsverzeichnis

ArG	Arbeitsgesetz, LGBl. 1967 Nr. 6 in der gültigen Fassung
ArGV 1	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, LGBl. 2005 Nr. 67 in der gültigen Fassung
ArGV 2	Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz, LGBl. 2002 Nr. 188 in der gültigen Fassung
Art.:	Artikel
Abs.:	Absatz
Bst.:	Buchstabe