

# Verkaufsgeschäfte in Fremdenverkehrsregionen der Schweiz

Beschäftigung von Personal. Regeln zu Gesundheitsschutz, Unfallprävention und Geschäftsführung.

## Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen für die Arbeitnehmenden

*Ausgenommen Grossbetriebe des Detailhandels mit mehr als 50 Beschäftigten.*

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel; Arbeitsgesetz (ArG)  
Gesetz, ArG = SR 822.11, Verordnungen ArGV 1 = SR 822.111, ArG V 2 = SR 822.112, ArGV 5 = SR 822.115

**Das Arbeitsgesetz im Internet:** [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Arbeitsgesetz und Verordnungen. Hier ist auch die Wegleitung mit Schilderungen zu den genannten Artikeln zu finden.

### Der Arbeitstag:

Tages- und Abendarbeit:	Zwischen 06.00 Uhr und 23.00 Uhr darf in einem Zeitraum von max. 14 Stunden, inkl. Pausen, gearbeitet werden. Die Zeitgrenze 6 – 23 Uhr darf mit dokumentierter Einwilligung der Arbeitnehmenden um bis zu 1 Stunde vor- oder zurück verschoben werden (Art. 10 ArG).
Nacharbeit:	Arbeiten ausserhalb Zeitraum von Tages- und Abendarbeit sind nicht erlaubt. Es besteht eine Bewilligungspflicht (Art. 17 ArG).
Pausen:	Nach spätestens 5½ Stunden, um die Mitte der Arbeitszeit. Bei mehr als 5½ Stunden Arbeitszeit = 15 Min., bei mehr als 7 Stunden Arbeitszeit = 30 Min. Bei mehr als 9 Stunden = 60 Min. Wird mehr als 7 Stunden gearbeitet, darf die Pause von 30 Min. nicht gekürzt werden (Art. 18 ArGV 1). Pausenraum vorsehen (Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz)
Tägliche Ruhezeit:	Min. 11 aufeinander folgende Stunden, einmal pro Woche 8 Stunden, sofern im Schnitt von 2 Wochen 11 Stunden erreicht werden (Art. 15a ArG).

### Die Arbeitswoche:

Wöchentliche Arbeitszeit:	Die Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden (Art. 9 Abs. 1 Bst. b ArG).
Ruhetag:	Sonntag (Art. 18 ArG). Falls Sonntagsarbeit zugelassen ist: Ruhetag nach max. 6 Tagen, an denen gearbeitet worden ist (Art. 21 ArGV 1).
Ruhetag während Saison: (Art. 25 ArGV 2)	Auf Betriebe in Fremdenverkehrsgebieten, die der Befriedigung spezifischer Bedürfnisse der Touristen dienen, und auf die in ihnen mit der Bedienung der Touristen beschäftigten Arbeitnehmenden: Während der Saison ist Sonntagsarbeit erlaubt. Im Kalenderjahr sind min. 26, pro Quartal min. 1 freier Sonntag zu gewähren und auch zu beziehen (Art. 12 Abs. 1 ArGV 2). (Nicht mehr als 6 Tage in Folge arbeiten.)
Freier Halbtag:	Neben dem wöchentlichen Ruhetag ist wöchentlich ein freier Halbtag zu gewähren. Mit dem dokumentierten Einverständnis des Arbeitnehmenden darf der freie Halbtag für max. vier Wochen zusammenhängend gewährt werden. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist dann aber im Durchschnitt einzuhalten (Art. 21 ArG). Während der Saison, zur Bedienung der Touristen, darf der wöchentliche freie Halbtag für max. 8 Wochen zusammengelegt werden (Art. 25 ArGV 2).
Verlängerung Stunden:	Die wöchentliche Höchstarbeitszeit kann unter bestimmten Voraussetzungen um bis zu 4 Stunden verlängert werden. Siehe dazu Art. 22 ArGV 1. Die Verlängerung ist befristet und muss – auch bei kürzeren Arbeitsverhältnissen- wieder ausgeglichen werden.
Ausgleichsmöglichkeiten:	Ausgleich ausfallender Arbeitszeit in bestimmten Grenzen möglich, siehe dazu Art. 11 ArG.
Überzeitarbeit:	Die Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit ist nur beim Eintreten bestimmter Faktoren möglich. Sind die in Art. 12 ArG genannten Voraussetzungen erfüllt, kann Überzeit geleistet werden. Max. 2 Stunden am Tag, ausser an sonst arbeitsfreien Tagen. Limite von 140 Stunden im Jahr (Art. 12 ArG). <b>Überzeitarbeit ist nicht planbar.</b> Die während der Saison am Sonntag geleistete Überzeitarbeit ist innert 14 Wochen zu kompensieren.

### Weitere Regeln:

Für Erwachsene und Jugendliche, siehe **Seite 2**

## **Verkaufsgeschäfte in Fremdenverkehrsregionen der Schweiz**

Beschäftigung von Personal. Regeln zu Gesundheitsschutz, Unfallprävention und Geschäftsführung.

Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen, ergänzende Angaben

**Jugendliche** (bis zum vollendeten 18. Altersjahr):

<u>Tages- und Abendarbeit:</u>	Maximal 9 Arbeitsstunden in einem Zeitraum von 12 Stunden. Jugendliche bis 16 Jahre dürfen bis max. 20.00 Uhr, ab 16 Jahre bis max. 22.00 Uhr arbeiten (Art. 31 ArG).
Tägliche Ruhezeit:	Min. 12 aufeinander folgende Stunden (Art. 16 ArGV 5).
Ruhezeit vor Schule:	Arbeit bis max. 20.00 Uhr des Vortages (Art. 17 ArGV 5).
<u>Woche:</u>	Höchstarbeitszeit 50 Stunden (Art. 9 Abs. 1 Bst. b ArG).
Überzeitarbeit:	Während der Grundausbildung nicht erlaubt, ausser zur Behebung von Betriebsstörungen, welche durch höhere Gewalt verursacht wurden (Art. 17 ArGV 5).
Sonntagsarbeit:	Während der Grundausbildung nicht erlaubt (Art. 31 Abs. 4 ArG)
Gefährliche Arbeiten:	Keine gefährlichen Arbeiten, ausser für Lernende gemäss Bildungsplan.

**Mitwirkungsrechte** für die Arbeitnehmenden in den Belangen von: Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Arbeitszeitorganisation, Nacht- und Sonntagsarbeit (Art. 17, 19 und 48 ArG).

### **Bekanntgabe des Stundenplans / Einsatzplan**

Der Arbeitgeber hat bei der Planung der Arbeitszeiten die Mitarbeitenden beizuziehen. Die Arbeitszeiten sind den Angestellten möglichst früh, in der Regel 2 Wochen im Voraus, bekannt zu geben (Art. 69 ArGV 1). Der Einsatzplan ist im Betrieb durch Anschlag oder auf andere geeignete Weise bekannt zu geben (Art. 47 ArG).

### **Erfassung der Arbeitszeiten**

Die geleisteten Arbeitszeiten und die Pausen von 30 Minuten und mehr sind mit Angabe der Uhrzeit zu erfassen. Die Dokumente sind während 5 Jahre im Betrieb aufzubewahren (Art. 73 ArGV 1). Die Unterlagen sind klar und verständlich aufzubauen, so dass der Inhalt auch für die Arbeitnehmenden und für die Kontrollorgane rasch erfassbar und überprüfbar ist.

### **Betriebsunfälle und Berufskrankheiten**

Pflicht zur Prävention / Vorsorge. Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG, SR 832.20)

### **Allgemeine Grundsätze**

*Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und des Unfallversicherungsgesetzes gehören zum öffentlichen Recht (zwingendes Recht). Der Spielraum dieser Gesetze kann nur insoweit ausgeschöpft werden, als dadurch andere Vorschriften und Gesetze nicht verletzt werden. Der gesetzliche Spielraum berechtigt die Arbeitgebenden nicht, von vertraglichen Abmachungen abzuweichen, die für die Arbeitnehmenden günstiger sind. Andererseits sind Vertragliche Vereinbarungen nur im Rahmen der Gesetzesbestimmungen möglich. Allfällige gesamtarbeitsvertragliche Regelungen bleiben vorbehalten.*

### **Geschäftsführung**

Sowohl das Arbeitsgesetz wie auch das Unfallversicherungsgesetz (UVG) verpflichten den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin dazu, die Arbeitsbedingungen im Betrieb laufend zu analysieren und Massnahmen gegen negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu treffen. Diese Aufgaben erfordern ein Wirken sowie die Präsenz der Arbeitgebenden.

Gemäss schweizerischem Gesellschaftsrecht ist jedes Unternehmen, welches in der Schweiz ein Handels-, Fabrikations- oder anderes nach kaufmännischer Art geführtes Gewerbe betreibt verpflichtet, eine Gesellschaft mit Sitz in der Schweiz im Handelsregister (HR) einzutragen. Es ist rechtlich zwingend, dass jede Gesellschaft einen zur Vertretung bevollmächtigten Geschäftsführer oder Direktor mit Wohnsitz in der Schweiz hat. Die Verantwortung nach ArG und UVG hat der Arbeitgeber kontinuierlich wahrzunehmen.

**Das Arbeitsgesetz im Internet:** [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Arbeitsgesetz und Verordnungen. Hier ist auch die Wegleitung mit Schilderungen zu den genannten Artikeln zu finden. **Arbeits- und Ruhezeitregeln:** [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Arbeitnehmerschutz > Arbeits- und Ruhezeiten

**Übersichten div. Branchen / Betriebe:** [www.kiga.gr.ch](http://www.kiga.gr.ch) > Arbeitsinspektorat > Gesetze / Informationen