



**Universität
Zürich** ^{UZH}

Rechtswissenschaftliches Institut

Arbeitsschutzrecht

Mastervorlesung Arbeitsrecht

Frühjahrssemester 2021

Prof. Dr. iur. Roger Rudolph



Vorbereitungslektüre und Lernziele

Vorbereitungslektüre

Durchsicht des Arbeitsgesetzes ArG (bitte bringen Sie das ArG in die Vorlesung mit)

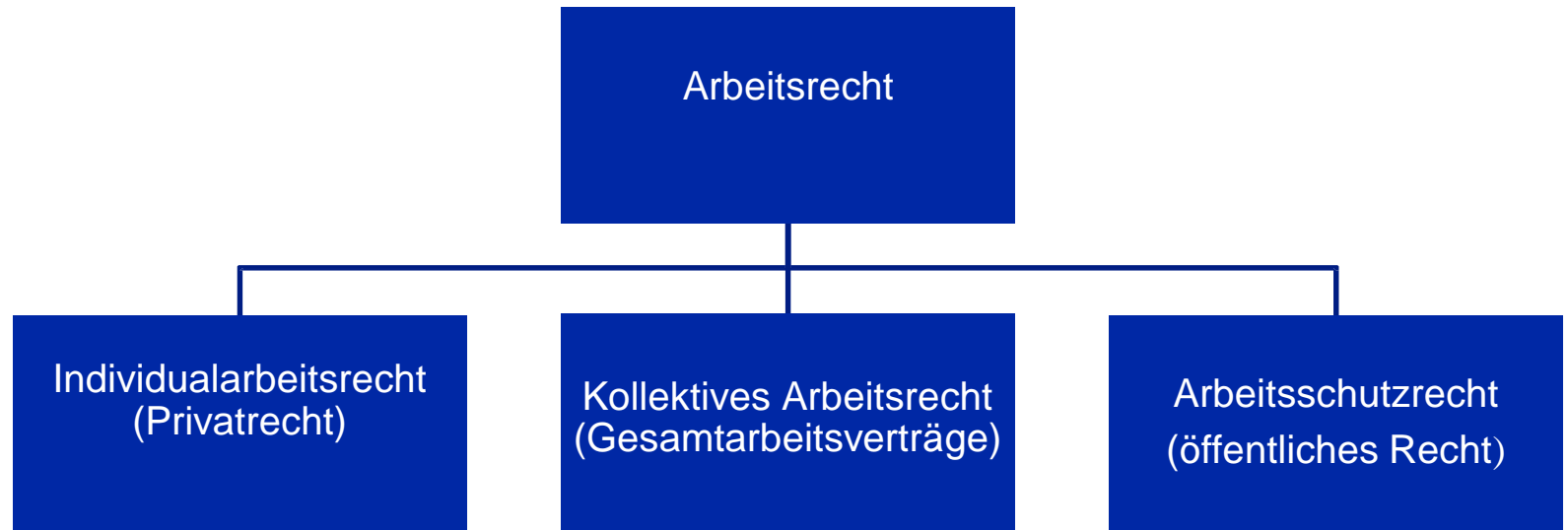
von Kaenel/Rudolph, Aktuelle Fragen zur Arbeitszeit, in: AJP 2012, S. 197 ff.
(fakultativ)

Lernziele

- Kenntnis des Systems, der Grundzüge und wichtiger Bestimmungen des ArG und seiner Verordnungen
- Anwendung dieser Kenntnisse auf konkrete Fälle
- Kenntnis der Argumentationslinien des Bundesgerichts



Architektur der schweizerischen Arbeitsrechtsordnung





Überblick Arbeitsschutzrecht

- Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen (vgl. die Auflistung unter SR.822, Arbeitnehmerschutz)
- zentral: Arbeitsgesetz (ArG, SR.822.1) und die zahlreichen dazugehörigen Verordnungen (insbesondere ArGV 1 – ArGV 5, Mutterschutzverordnung; Konkretisierung u.a. auch durch Normen und Richtlinien der SUVA)
- Rezeptionsklausel (Art. 342 Abs. 2 OR): zivilrechtlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Einhaltung öffentlich-rechtlicher Schutzvorschriften durch den Arbeitgeber



Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes

- umfassender Geltungsbereich, aber wichtige Ausnahmen: Art. 1 – 5 ArG
- insbesondere nicht anwendbar (keine vollständige Aufzählung) auf:
 - Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden (mit Ausnahmen)
 - Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion
 - höhere leitende Angestellte
 - Lehrer an Privatschulen sowie Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten
 - Heimarbeiternehmer und Handelsreisende
 - Familienbetriebe
- teilweise finden aber die Vorschriften über den Gesundheitsschutz Anwendung (Art. 3a ArG)



Begriff der Arbeitszeit

- Art. 13 ArGV 1:

Als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat; der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern sowie Artikel 15 Absatz 2.

Ist die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem der Arbeitnehmer normalerweise seine Arbeit verrichtet, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar.

(...)

(...)

- Arbeitszeit im ArG und im OR dasselbe?



Höchststarbeitszeit

- rechtliche Grundlagen: Art. 9 – 13 ArG, Art. 22 – 26 ArGV 1
- Wochen-, nicht Tagesoptik
- wöchentliche Höchststarbeitszeit von 45 oder 50 Stunden: Art. 9 ArG
- in beschränktem Rahmen Flexibilisierung: Art. 9 Abs. 3 ArG i.V.m. Art. 22 ArGV 1
- Voraussetzungen und Grenzen für Überzeitarbeit: Art. 12 ArG
- Entschädigung oder Zeitausgleich für Überzeitarbeit: Art. 13 ArG
- tägliche Höchststarbeitszeit? Vgl. Art. 10 Abs. 3 ArG



Pausen

- Art. 15 ArG:

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

- vgl. auch Art. 18 ArGV 1



Tägliche Ruhezeit

- Art. 15a ArG:

Den Arbeitnehmern ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.

Die Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmer einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

- vgl. auch Art. 19 ArGV 1



Nachtarbeit

- rechtliche Grundlagen: Art. 16 – 17e ArG, Art. 27 - 33 ArGV 1
- Definition Nachtarbeit: 23.00 – 6.00 Uhr (Art. 16 i.V.m. Art. 10 ArG; Möglichkeit der Vor- bzw. Nachverschiebung um eine Stunde: Art. 10 Abs. 2 ArG)
- Grundsatz: Nachtarbeitsverbot (Art. 16 ArG)
- Ausnahmen (Art. 17 und Art. 27 ArG):
 - ArGV 2
 - mit Bewilligung
- Zustimmung der Arbeitnehmenden erforderlich (Art. 17 Abs. 6 ArG)
- Lohn- oder Zeitzuschlag (Art. 17b ArG)



Nachtarbeit

- weitere Modalitäten: maximale Dauer (Art. 17a ArG), medizinische Untersuchung und Beratung (Art. 17c ArG), Untauglichkeit zur Nachtarbeit (Art. 17d ArG), weitere Massnahmen bei Nachtarbeit (Art. 17e ArG)



Sonntagsarbeit

- rechtliche Grundlagen: Art. 18 – 20a ArG, Art. 27, 28 und 33 ArGV 1
- Definition Sonntagsarbeit: Samstag 23.00 – Sonntag 23.00 Uhr (Möglichkeit der Vor- bzw. Nachverschiebung um eine Stunde; Art. 18 ArG)
- Grundsatz: Sonntagsarbeitsverbot (Art. 18 Abs. 1 ArG)
- Ausnahmen (Art. 19 und 27 ArG):
 - ArGV 2
 - mit Bewilligung
 - in Verkaufsgeschäften: maximal vier kantonal bezeichnete Sonntage pro Jahr (Art. 19 Abs. 6 ArG)
- Zustimmung der Arbeitnehmenden erforderlich (Art. 19 Abs. 5 ArG)



Sonntagsarbeit

- Lohnzuschlag von 50 % bei vorübergehender Sonntagsarbeit (Art. 19 Abs. 3 ArG)
- weitere Modalitäten: Freier Sonntag und Ersatzruhe (Art. 20 ArG), Feiertage und religiöse Feiern (Art. 20a ArG)



Zahlreiche weitere Schutzvorschriften in ArG und Verordnungen

- z.B. für jugendliche Arbeitnehmer (Art. 29 ff. ArG)
- z.B. für schwangere Frauen und stillende Mütter (Art. 35 ff. ArG)
- z.B. für Arbeitnehmer mit Familienpflichten (Art. 36 ArG)

- jeweils in Verordnungen detailliert geregelt



Vollzug des Arbeitsgesetzes

- Kompetenzaufteilung Bund / Kantone (Art. 40 – 43 ArG, Art. 75 ff. ArGV 1)
- Schweigepflicht und Datenbekanntgabe (Art. 44 – 44b ArG, Art. 82 ff. ArGV 1)
- Auskunftspflicht von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, inkl. Zutrittsrecht der Behörden und Recht zur Probenentnahme (Art. 45 ArG, Art. 72 ArGV 1)
- Dokumentationspflicht des Arbeitgebers, insbesondere Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung (Art. 46 ArG, Art. 73 – 73b ArGV 1)
- Pflicht der Behörden zur Anhandnahme von Anzeigen (Art. 54 ArG)



Sanktionen bei Verletzung des Arbeitsgesetzes

- formlose Verwarnung (Art. 51 Abs. 1 ArG)
- Verwaltungsverfügung verbunden mit Strafandrohung nach Art. 292 StGB (Art. 51 Abs. 2 ArG; evtl. Rücksichtnahme nach Abs. 3)
- Massnahmen des Verwaltungszwangs (bis hin zur Betriebsschliessung, Art. 52 ArG), Entzug und Sperre von Arbeitszeitbewilligungen (Art. 53 ArG)
- in bestimmten Fällen: Strafbarkeit des Arbeitgebers nach Art. 59 und Art. 61 ArG
- Strafbarkeit des Arbeitnehmers (Art. 60 und Art. 61 ArG)



Fallbeispiel: BGE 4A_207/2017 vom 7.12.2017

Arbeitnehmer B war ab August 2000 als Geschäftsführer für die A. AG tätig. Gemäss seinem Vertrag sind Überstunden mit dem Lohn abgegolten. Als Folge einer Fusion übernahm B per 1. August 2007 neu die Aufgabe als Projektleiter Infrastruktur. Noch später, nachdem B mit einer von der A. AG vorgeschlagenen Lohnreduktion nicht einverstanden war, kündigte diese das Arbeitsverhältnis per Ende Mai 2010. In der Folge macht B vor den Bündner Vorinstanzen u.a. Überstunden- und Überzeitanprüche geltend. Vor dem Bundesgericht sind nur noch Überzeitanprüche strittig, und zwar für den Zeitraum vom 1. November 2007 – 31. Mai 2010. Während dieser Zeitspanne hat B für das Bundesgericht verbindlich insgesamt 7'105 Stunden gearbeitet.



Fallbeispiel: BGE 4A_207/2017 vom 7.12.2017

Rekapitulation Ausgangslage

- bis Ende Juli 2007: Geschäftsführer; danach: Projektleiter
- Branche mit Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden pro Woche (Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG)
- vertragliche Überstundenwegbedingungsklausel (Entschädigung in Lohn inbegriffen)
- unbestrittener Arbeitszeitsaldo für die vor Gericht strittige Zeit vom 1. November 2007 – 31. Mai 2010: 7'105 Stunden
- massgeblicher Stundenlohn: Fr. 52.12



Fallbeispiel: BGE 4A_207/2017 vom 7.12.2017

- Anspruch auf Überstundenentschädigung?
 - nein, da schriftliche, vertragliche Wegbedingung (vgl. Art. 321c Abs. 3 OR)
- Anspruch auf Überzeit?
 - bis Ende Juli 2007: nein, da höhere leitende Tätigkeit als Geschäftsführer; Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des ArG finden keine Anwendung (vgl. Art. 3 lit. d i.V.m. Art. 3a lit. b ArG)
 - ab 1. August 2007 grundsätzlicher Anspruch, da nur noch Projektleiter; damit nicht mehr höherer leitender Angestellter und damit Anwendbarkeit der Höchstarbeitszeiten des ArG



Fallbeispiel: BGE 4A_207/2017 vom 7.12.2017

- Berechnung Überzeitananspruch
 - Ausgangspunkt und unbestritten: 7'105 Arbeitsstunden (für 31 Monate vom 1. November 2007 – 31. Mai 2010)
 - Gegenüberstellung zulässige Höchstarbeitszeit für dieselbe Periode:
 - 52 Wochen x 45 Stunden = maximal 2'340 Stunden pro Jahr
 - entspricht bei 31 Monaten: 6'045 Stunden
 - Differenz zwischen effektiver Arbeitszeit und zulässiger Höchstarbeitszeit: 1060 Stunden (7'105 ./ 6'045)
 - abzüglich 4 x 60 Stunden = 240 Stunden (Art. 13 Abs. 1 ArG; hier greift die vertragliche Wegbedingungsklausel)



Fallbeispiel: BGE 4A_207/2017 vom 7.12.2017

- ergibt 820 Stunden
- abzüglich weiterer 6 Stunden für zu Unrecht geltend gemachte, angebrochene Wochen (vgl. E. 2.2.2.3)
- Schlusssaldo Überzeit: 814 Stunden
- multipliziert mit Stundenansatz von Fr. 52.12 = Fr. 42'425.68 brutto bzw. (nach Abzug von 8,09% für Sozialversicherungsbeiträge) Fr. 38'993.44 netto
- zuzüglich Zuschlag von 25% gemäss Art. 13 Abs. 1 ArG = Fr. **48'741.80**