



Das öffentliche Arbeitsrecht und das kollektive Arbeitsvertragsrecht

Dieses Merkblatt enthält die wichtigsten Bestimmungen des Arbeitsgesetzes für die berufliche Grundbildung. In vielen Belangen unterscheiden sich die Bestimmungen zwischen den Vorgaben für Lernende unter 18 Jahre und Lernende über 18 Jahre.

Das Merkblatt ist Teil der Reihe «Rechtsgrundlagen für die Praxis der Berufsbildung». Sie richtet sich an alle, die sich vertieft mit der Berufsbildung auseinandersetzen. Ausgegangen wird von der lernenden Person mit ihrer Verwurzelung in der Arbeitswelt.

Die Merkblattreihe «Rechtsgrundlagen für die Praxis der Berufsbildung» umfasst:

Merkblattreihe I 300	Einleitung und Inhaltsübersicht
Merkblatt 1 301	Der Lehrvertrag und der Einzelarbeitsvertrag
Merkblatt 2 302	Das Berufsbildungsrecht
Merkblatt 3 303	Das öffentliche Arbeitsrecht und das kollektive Arbeitsvertragsrecht

Das öffentliche Arbeitsrecht

Das Arbeitsgesetz

Gefährliche Arbeiten

Soweit es in der jeweiligen Bildungsverordnung vorgesehen ist, sind gefährliche Arbeiten möglich, wenn die Lernenden unter Kontrolle stehen und entsprechend angeleitet werden. Die Anleitung ist in der jeweiligen Bildungsverordnung definiert (resp. im Anhang 2 zum Bildungsplan oder in den begleitenden Massnahmen als Teil des Bildungsplanes).

Art. 1 der Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche

Verbot für gefährliche Arbeiten von Jugendlichen wie z. B. ionisierende Strahlungen, Arbeiten bei Überdruck, Arbeiten bei extremer Hitze, Kälte oder erheblicher Nässe, Arbeiten, die mit erheblichen Stössen, erheblichem Lärm oder Erschütterungen verbunden sind. Art. 4 ArGV 5

Informationspflicht bei Lehreintritt

Der Arbeitgeber muss dafür besorgt sein, dass Jugendliche ausreichend und angemessen informiert und angeleitet werden. Der Arbeitgeber muss die Eltern oder erziehungsberechtigten Personen über die Arbeitsbedingungen, über mögliche Gefahren sowie über die Massnahmen, die für Sicherheit und Gesundheit getroffen werden, informieren. Art. 19 ArGV 5

Tages- und Abendarbeit / Generelle Erläuterungen / Arbeitszeit

Tagesarbeitszeit	Abendarbeitszeit	Nachtarbeitszeit
06.00 bis 20.00 Uhr	20.00 bis 23.00 Uhr	23.00 bis 06.00 Uhr

Die Tagesarbeitszeit darf um höchstens 1 Stunde vorverlegt werden. Wird der Beginn der betrieblichen Tagesarbeit auf 5 Uhr vorverlegt, so gilt dies für Jugendliche ebenfalls als Tagesarbeitszeit.

Art. 10 Abs. 1 ArG, Art. 12 Abs. 2 ArGV5

Bis 18. Altersjahr

Abendarbeit

Jugendliche von mehr als 16 Jahren bis max. 22.00 Uhr.
Höchstens 9 Stunden pro Tag.
Tages- und Abendarbeit müssen innerhalb von 12 Stunden liegen.
Art. 10 Abs. 1 ArG in Verbindung mit Art. 31 Abs. 1 ArG, Art. 31 Abs. 2 ArG
Achtung:
Jugendliche dürfen vor Berufsfachschultagen oder überbetrieblichen Kursen längstens bis 20.00 Uhr beschäftigt werden (wegen Ruhezeiten).
Art. 16 Abs. 2 ArGV 5

Nachtarbeit

22.00 bis 06.00 Uhr
Grundsätzlich nicht möglich, Ausnahmen bewilligt die kantonale Arbeitsmarktbehörde, sofern die Beschäftigung in der Nacht unentbehrlich ist.
Art. 12 ArGV 5, Art. 31 Abs. 4 ArG
In verschiedenen Berufen gibt es eine spezielle Regelung zur Nachtarbeit, diese finden Sie in der Verordnung des Eidg. Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung (SR 822.115.4, Link siehe weiter hinten).

Tägliche Ruhezeiten

Mindestens 12 aufeinander folgende Stunden.
Art. 16 Abs. 1 ArGV 5

Ab 18. Altersjahr

Abendarbeit

20.00 bis 23.00 Uhr.
Innerhalb von 14 Stunden inkl. Pausen und Überzeit.
Art. 10 Abs. 1 und 3 ArG

Nachtarbeit

23.00 bis 06.00 Uhr
Grundsätzlich ausgeschlossen. Ausnahmen bedürfen der Bewilligung. Verschiedene Ausnahmen sind im Anhang zu ArGV 2 aufgelistet.
Art. 16 ArG, Art. 17 Abs. 1 ArG
Die Arbeitszeit während der Nacht darf sich auf max. 9 Stunden belaufen, sie muss mit Einschluss der Pausen in einem Zeitraum von 10 Stunden liegen.
Art. 17a ArG, ArGV 2
Lohnzuschlag für vorübergehende Nachtarbeit (unter 25 Nächte pro Kalenderjahr) von 25%,
Zeitzuschlag von 10% bei regelmässiger Nachtarbeit.
Art. 17b ArG

Tägliche Ruhezeiten

Mindestens 11 aufeinander folgende Stunden
Art. 15a ArG (Ausnahme gemäss Art 15a Abs. 2 ArG)



Sonntagsarbeit

Nur in Ausnahmefällen möglich.
Allfällige Ausnahmen bewilligt bis 6 Sonntage je Kalenderjahr die kantonale Behörde, ab 6 Sonntagen je Kalenderjahr das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), sofern:

1. Die Sonntagsarbeit unentbehrlich ist, um
 - a) die Ziele einer beruflichen Grundbildung zu erreichen oder
 - b) eine Betriebsstörung infolge höherer Gewalt zu beheben.
2. Die Arbeit unter Aufsicht einer erwachsenen und qualifizierten Person ausgeführt wird.
3. Die Beschäftigung am Sonntag den Besuch der Berufsfachschule nicht beeinträchtigt.
Art. 31 Abs. 4 ArG, Art. 13 ArGV 5
Siehe auch Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung.

Überzeitarbeit

Überzeit ist diejenige Arbeit, die in Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit geleistet wird.
Art. 12 Abs. 1 ArG, Art. 25 Abs. 1 ArGV 1
Darf erst ab dem vollendeten 16. Altersjahr angeordnet werden.
Art. 31 Abs. 3 ArG
Überzeitarbeit ist nur im Rahmen des 9-Stunden-Tages möglich.
Art. 31 Abs. 1 ArG
Jugendliche dürfen während der beruflichen Grundbildung nicht zu Überzeitarbeit herangezogen werden, ausser wenn dies zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt unentbehrlich ist.
Art. 17 Abs. 2 ArGV 5
Die Arbeitgebenden haben den Mitarbeitenden jeweils Gelegenheit zur Meinungsäusserung zu geben und diese nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

Ausgleich der Überzeitarbeit

Überzeitarbeit ist üblicherweise innert 14 Wochen zu kompensieren (gleiche Dauer) oder zu bezahlen.
Art. 13 Abs. 1 + 2 ArG, Art. 25 Abs. 2 ArGV 1

Sonntagsarbeit

Grundsätzliches Verbot.
Generelle Ausnahme für bestimmte Gruppen von Betrieben und Arbeitnehmenden sind in ArGV 2 geregelt, ansonsten muss eine Bewilligung eingeholt werden.

Bewilligungen bis zu 6 Sonntagen pro Kalenderjahr erteilt die kantonale Behörde.
Art. 18 Abs. 1 ArG
Für die Bewilligung von mehr als 6 Sonntagen ist das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) zuständig.

Überzeitarbeit

Überzeit ist diejenige Arbeit, die in Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit geleistet wird.
Art. 12 Abs. 1 ArG, Art. 25 Abs. 1 ArGV 1
Überzeit ist ausnahmsweise zulässig bei Dringlichkeit der Arbeit, für Inventare, Rechnungsabschlüsse, Liquidationsarbeiten, zur Vermeidung/Beseitigung von Betriebsstörungen, nur an Werktagen zwischen 6 und 23 Uhr.
Die Überzeitarbeit darf für die einzelnen Arbeitnehmenden 2 Std. pro Tag nicht überschreiten und in Grossbetrieben mit 45-Stundenwoche insgesamt 170 Stunden im Kalenderjahr betragen. In Kleinbetrieben (1–4 Angestellte ohne Betriebsinhaber/in) mit 50-Stundenwoche darf sie 140 Stunden betragen.
Art. 12 Abs. 2 ArG
Lohnzuschlag gemäss Art. 13 ArG
Die Arbeitgebenden haben den Mitarbeitenden jeweils Gelegenheit zur Meinungsäusserung zu geben und diese nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

Ausgleich der Überzeitarbeit

Überzeitarbeit ist üblicherweise innert 14 Wochen zu kompensieren (gleiche Dauer) oder zu bezahlen.
Art. 13 Abs. 1 + 2 ArG, Art. 25 Abs. 2 ArGV 1



Spezifische Fragen zum Lehrverhältnis

Besuch der Berufsfachschule

Für die Anrechenbarkeit des obligatorischen Unterrichts an die Arbeitszeit gilt: Ein ganzer Tag Unterricht an einer Berufsfachschule (max. 9 Lektionen inkl. Frei- und Stützkurse) ist einem Arbeitstag gleichgestellt. Wenn die Lernenden 6 Lektionen und mehr absolviert haben, ist ein ganzer Schultag anzunehmen. Bei Gleitzeitmodellen gilt: Für den ganztägigen Schulunterricht (max. 9 Lektionen) wird ein «Normalarbeitstag» definiert, indem beispielsweise für einen Arbeitstag 1/5 der Wochenarbeitszeit gutgeschrieben wird. Die unterschiedliche örtliche Distanz der Lehrbetriebe zu den Berufsfachschulen verhindert eine verbindliche Regelung der Frage, ob am gleichen Tag auch noch Arbeit am Arbeitsplatz geleistet werden muss. Befindet sich ein Lehrbetrieb in der Nähe des Schulorts, wird die lernende Person nach 6 Lektionen Unterricht wohl am selben Tag im Lehrbetrieb arbeiten. Befindet sich der Schulort weiter vom Lehrbetrieb entfernt, wird die lernende Person nach 6 Lektionen nicht mehr im Betrieb erscheinen. Einzelsituationen sind mit dem kantonalen Berufsbildungsamt zu klären. Art. 18 Abs. 2 BBV, Art. 31 ArG, Art. 345a Abs. 2 OR

Unterricht an der Berufsfachschule und üK an einem Geschäftsschliessungstag

Der Besuch des Unterrichts ist der Arbeitszeit gleichzusetzen, soweit er in die Arbeitszeit fällt (Art. 31 ArG). Der Unterricht an betrieblichen Ruhetagen oder -halbtagen kann den Lernenden nicht als Ruhezeit angerechnet werden. Dies gilt auch für die überbetrieblichen Kurse (üK). Daraus lässt sich folgende einfache Formel ableiten: Beansprucht der Unterricht an der Berufsfachschule oder der üK den freien Halbtag bzw. Tag, so ist er dem Lernenden an einem andern Wochentag derselben Woche einzuräumen.

Bewilligungsstelle

Vorübergehende Beschäftigung (max. 10 Nächte / 6 Sonntage) wird von der kantonalen Behörde, dauernde oder regelmässige wiederkehrende Beschäftigung vom SECO bewilligt.

Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit in der beruflichen Grundbildung

Art. 14 ArGV 5

Die Bestimmungen der jeweiligen Berufe sind in der Verordnung des WBF vom 21. April 2011 (Stand am 1. Juli 2016) über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung (SR 822.115.4) zu finden. In dieser Verordnung sind alle beruflichen Grundbildungen nach Branchen aufgeführt sowie der festgelegte Umfang für die Ausnahme vom Verbot der Nacht- oder Sonntagsarbeit.

www.admin.ch/gov/de (Nummer 822.115.4 eingeben).

Weitere Regelungen, die alle Arbeitnehmenden betreffen

Pausen

Eine Viertelstunde bei einer Arbeitseinheit von mehr als 5,5 Stunden, eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitseinheit von mehr als 7 Stunden, 1 Stunde bei einer Arbeitseinheit von mehr als 9 Stunden. Art. 15 Abs. 1 ArG

Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen. Auch das Personalreglement kann eine bezahlte Pause vorsehen.

Art. 15 Abs. 2 ArG

Wöchentliche Höchstarbeitszeit (ab 18 Jahren)

Es gilt folgende Regelung: 45 Stunden für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels (mehr als 50 Arbeitnehmende).



50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmenden.
Art. 9 Abs. 1 ArG, Art. 2 ArGV 1 (Definition Grossbetrieb)

Gewährung des wöchentlichen freien Halbtags bzw. freien Tags

Art. 21 Abs. 1 ArG schreibt vor, dass Arbeitnehmenden jede Woche ein freier Halbtag zu gewähren ist, sofern die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als 5 Tage verteilt wird. Diese Vorschrift gilt selbstverständlich auch für die in einem Lehrverhältnis stehenden Jugendlichen. Wird den Angestellten die 5-Tage-Woche gewährt, so sind die Lernenden gleich zu behandeln.
Art. 31 Abs.1 ArG

Freier Halbtag, bzw. freier Tag in einer Woche, in die ein gesetzlicher Feiertag fällt

Die Regelung gemäss Art. 20 Abs. 4 der Verordnung 1 zum ArG lautet: Vom Gesetz vorgeschriebene Ruhezeiten können nicht an den wöchentlichen freien Halbtag angerechnet werden. Der wöchentliche freie Halbtag gilt jedoch als bezogen, wenn der Werktag, an dem er üblicherweise gewährt wird, mit einem arbeitsfreien Feiertag im Sinne von Art. 20a Abs. 1 des ArG zusammenfällt.

Diese Vorschrift sagt Folgendes aus:

In Wochen, in denen sich ein gesetzlicher Feiertag mit dem freien Tag bzw. Halbtag deckt, muss kein zusätzlicher freier Tag bzw. Halbtag gewährt werden.

Kantonale Ruhetage

Neben den von den Kantonen festgelegten 8 gesetzlichen Feiertagen können die Kantone weitere Feiertage (Ruhetage) bestimmen, die im Sinne des Arbeitsgesetzes als Werktage gelten, d.h., sie sind nicht als Sonntage zu betrachten. Beispiel: in vielen Kantonen der 1. Mai. Solche Feiertage können, wenn nicht einzel- oder gesamtarbeitsvertraglich geregelt, vor- oder nachgeholt werden. Eine Lohnkürzung ist beim monatlichen Entlohnungssystem nicht üblich.

Das kollektive Arbeitsvertragsrecht

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Durch den Gesamtarbeitsvertrag stellen Arbeitgebende oder deren Verbände und Arbeitnehmerverbände gemeinsam Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse der beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden auf (OR Art. 356 Abs. 1).

Der Kern des GAV besteht aus Vorschriften (z. B. in Bezug auf Lohnhöhe, Arbeitszeit, Regelung der Überzeitarbeit, Ferien usw.), die für die einzelnen Dienstverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/innen gelten sollen.

Die im GAV aufgestellten Bestimmungen haben auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse eine unmittelbare, automatische Wirkung. Diese Bestimmungen sind unabdingbar, d.h., die Vorschriften des GAV können von den einzelnen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden nicht abgeändert werden, sofern sie für den einzelnen – z. B. den qualifizierten Arbeitnehmer oder die qualifizierte Arbeitnehmerin – nicht günstigere Bedingungen vorsehen (Günstigkeitsprinzip, OR Art. 357 Abs. 2).

Dem GAV unterliegen nur solche Betriebe und Arbeitnehmer/innen, die den vertragsschliessenden Berufsverbänden angehören, die Ausnahmen stellen die allgemeinverbindlich erklärten GAVs dar.

Liste der gesamtschweizerisch und kantonallgemein verbindlich erklärten GAVs:

www.seco.admin.ch (Arbeit > Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen > Gesamtarbeitsverträge > Gesamtarbeitsverträge Bund > Allgemeinverbindlich erklärte > Gesamtarbeitsverträge)



Rechtsgrundlagen

BV Art. 2 Abs. 3, Art. 8 Abs. 1 und 2 (Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, SR 101)

OR, Obligationenrecht (Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches – Fünfter Teil: Obligationenrecht, SR 220)

ArG, Arbeitsgesetz (Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, SR 822.11)

ArGV 1 (Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000, SR 822.111)

ArGV 2 (Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, SR 822.112)

ArGV 5 Jugendarbeitsschutzverordnung (Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz vom 28. Sept. 2007, SR 822.115)

BBG, Berufsbildungsgesetz (Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung, SR 412.10)

BBV, Berufsbildungsverordnung (Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung, SR 412.101)

Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung vom 21. April 2011 (SR 822.115.4)

Eidg. und kant. NAV (Normalarbeitsverträge)

Informationen zum NAV Hauswirtschaft (Stand 1. Januar 2017)

www.seco.admin.ch

Kantonale Normalarbeitsverträge

www.agripuls.ch

Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 (SR 221.215.311)

(Gesetze sind mit SR-Nummern abrufbar unter: www.admin.ch/gov/de)



Fachstellen

Kantonale Aufsichtsbehörde

Adressen siehe www.ch.ch/verzeichnis (Adressen der kantonalen Behörden)

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

www.seco.admin.ch

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

www.sbf.admin.ch

Links

Link zu Gesuchsformular Sonntags- und Nachtarbeit:

Bitte wenden Sie sich an die kantonale Aufsichtsbehörde.

www.seco.admin.ch

Literaturhinweise

Direktion für Arbeit – Arbeitsbedingungen. *Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz*. Bern: SECO, 2016

www.seco.admin.ch (Publikationen und Dienstleistungen > Publikationen > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Wegleitungen zum Arbeitsgesetz)

Direktion für Arbeit – Arbeitsbedingungen. *Jugendarbeitsschutz. Informationen für Jugendliche bis 18 Jahre*. Bern: SECO, 2013

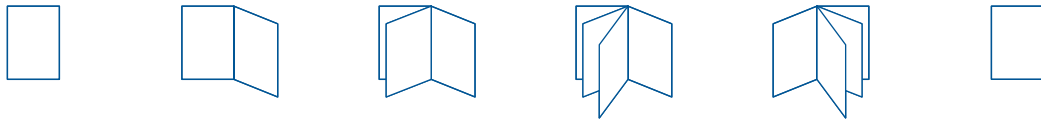
www.seco.admin.ch (Publikationen und Dienstleistungen > Publikationen > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Broschüren und Flyer)

Lexikon der Berufsbildung.

Bern: SDBB Verlag, 2013. ISBN 978-3-03753-064-1.

online mit Sprachwechsel unter www.berufsbildung.ch/lexikon





Merkblatt 303

Das öffentliche Arbeitsrecht und das kollektive Arbeitsvertragsrecht
www.berufsbildung.ch/merkblaetter

Ausgabe August 2018

© **SDBB Bern**

Ganzer oder teilweiser Nachdruck einschliesslich der Nutzung in digitalen Medien für nicht kommerzielle Zwecke mit Quellenangabe erlaubt.

SDBB | CSFO | Belpstrasse 37 | Postfach | CH-3001 Bern
Telefon 031 320 29 00 | berufsbildung@sdbb.ch

www.berufsbildung.ch