

Merkblatt zum 10%-Zeitzuschlag bei Nachtarbeit

1 Obligatorischer Zuschlag für Nachtarbeit

Das Arbeitsgesetz sieht einen Zeitzuschlag von 10% für Nachtarbeit vor, der ab dem 1. August 2003 allen Arbeitnehmern, die regelmässige Nachtarbeit (d.h. 25 Nächte und mehr) leisten, obligatorisch zu gewähren ist. Arbeitnehmer, die weniger als 25 Nächte pro Jahr zum Einsatz gelangen, haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25%.

Der Zeitzuschlag ist im Arbeitsgesetz (ArG) und in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1) geregelt, insbesondere in den Art. 17b und 22 ArG sowie Art. 17, 31 und 32 ArGV1. Der genaue Wortlaut kann unter www.admin.ch (unter systematische Rechtssammlung) heruntergeladen werden.

2 Definition der Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt grundsätzlich die Arbeit von 23 bis 6 Uhr. Im Einverständnis mit der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer kann der Beginn und das Ende der Nachtarbeit um max. 1 Stunde vor- oder nachverschoben werden, d.h. zum Beispiel von 22 bis 5 Uhr oder von 24 bis 7 Uhr (Art. 10 ArG). Aus Beweisgründen sollte das Einverständnis der Mitarbeiter mit der Verschiebung schriftlich festgehalten werden. Wir empfehlen, beim Abschluss von neuen Arbeitsverträgen den Beginn und das Ende der Nachtarbeit vertraglich festzulegen.

3 Regelmässige und unregelmässige Nachtarbeit

Der Zeitzuschlag für regelmässige Nachtarbeit sowie der Lohnzuschlag für unregelmässige Nachtarbeit ist nur für die Arbeitszeit zu gewähren, die in die Nacht fällt. Ein Arbeitnehmer, der in einem Betrieb, in dem Arbeit von 24.00 bis 07.00 Uhr als Nachtarbeit gilt, regelmässig Nachtarbeit leistet und z.B. von 18.00 bis 00.50 Uhr (einschliesslich Pausen) arbeitet, hat nur für die letzten 50 Minuten ein Anrecht auf den Zeitzuschlag von 10%. Dieser beträgt 5 Minuten.

3.1 *Regelmässige Nachtarbeit (25 und mehr Nächte pro Kalenderjahr)*

Wird vorgesehen, dass ein Arbeitnehmer während eines Jahres regelmässig nachts arbeiten wird und somit mindestens in 25 Nächten zum Einsatz gelangt, ist der Zeitzuschlag von 10% ab der ersten Nacht geschuldet. Arbeiten die Arbeitnehmenden aus unvorhergesehenen Gründen im Laufe eines Jahres dann doch in weniger als 25 Nächten, so muss der Zeitzuschlag nicht zwingend in einen Lohnzuschlag von 25% umgewandelt werden.

a) *Der Zeitzuschlag von 10%*

Der Arbeitnehmer hat einen unverzichtbaren gesetzlichen Anspruch auf den Zeitzuschlag.

Pro geleisteten Arbeitseinsatz in der Nacht hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Ausgleichsruhezeit von 10% der Arbeitszeit (z.B. 60 Minuten x 10% = 6 Minuten). Wenn ein Arbeitnehmer, der regelmässig in der Nacht gearbeitet hat, zum Beispiel insgesamt 20 Stunden Nachtarbeit leistet, hat er Anspruch auf Kompensation eines Zeitzuschlages von 2 Stunden.

b) *Gewährung der Ausgleichsruhezeit*

Die dem Zeitzuschlag entsprechende Ausgleichsruhezeit muss im Rahmen der Zeiterfassung separat ausgewiesen werden. Der monatliche Saldo der nicht gewährten Ausgleichsruhezeit ist auf den Folgemonat zu übertragen.

Der Zeitzuschlag von 10% kann grundsätzlich nicht durch Geldleistungen abgegolten werden, auch nicht bei Teilzeitarbeitsverhältnissen. Die Ausgleichsruhezeit darf auch nicht mit einem allfälligen Gleitsaldo verrechnet werden.

Die Kompensation muss innerhalb eines Jahres erfolgen.

Der Zeitzuschlag kann unterschiedlich gewährt werden:

- als freie Tage oder Halbtage;
- als zusätzliche Ferien;
- unmittelbar während der Nachtschicht. Konkret bedeutet dies, dass die dem Zeitzuschlag entsprechende Ausgleichsruhezeit, auf welche der Arbeitnehmer Anspruch hat, gemäss *seco* unmittelbar am Ende der Nachtarbeit (evt. auch am Anfang) bezogen werden kann, z.B. :
 - Die Ausgleichsruhezeit, z.B. 12 Minuten nach 2 Stunden Nachtarbeit bis 01.00 Uhr, wird unmittelbar im Anschluss an die Arbeit gewährt. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer um 01.00 Uhr nach Hause gehen kann, die Zeit bis 01.12 als Ausgleichsruhezeit gilt, welche als Arbeitszeit bezahlt und in der Zeiterfassung als bezogen ausgewiesen werden muss.

Sehen die Arbeitsverträge bereits einen Zeitzuschlag als Kompensation für Nachtarbeit vor, so kann dieser an den vom Arbeitsgesetz vorgesehenen 10%-Zeitzuschlag angerechnet werden. Falls jedoch ein Lohnzuschlag vereinbart wurde, so muss bei regelmässiger Nachtarbeit der Zeitzuschlag von 10% zusätzlich zu den vertraglichen Kompensationen gewährt werden, da der Zeitzuschlag nicht durch Geldleistungen ersetzt werden kann. Soll dieser Lohnzuschlag durch den Zeitzuschlag ersetzt werden, so ist dazu eine Vertragsanpassung nötig. Nicht zulässig ist es, die wöchentliche Arbeitszeit im Umfang des Zeitzuschlages heraufzusetzen, um so dessen effektive Gewährung zu umgehen.

Die für den Zeitzuschlag gewährte Ausgleichsruhezeit muss bezahlt werden, das heisst, dass sie nicht als unbezahlte Pause betrachtet werden kann.

3.2 Unregelmässige Nachtarbeit (weniger als 25 Nächte pro Kalenderjahr)

Arbeitnehmende, die unregelmässig, d.h. weniger als 25 Nächte pro Kalenderjahr, Nachtarbeit leisten, ist ein Lohnzuschlag von 25% zu gewähren (Lohn für Nachtarbeit x 125%). Kommt der Arbeitnehmer dann unerwartet 25 Nächte und mehr im Jahr zum Einsatz, muss der Lohnzuschlag nicht in einen Zeitzuschlag für die ersten 24 Nächte umgewandelt werden, hingegen ist ab der 25. Nacht der Zeitzuschlag von 10% geschuldet.

4 Drei Ausnahmen vom Zeitzuschlagsobligatorium

Das Arbeitsgesetz ist öffentliches Recht und somit zwingendes Recht. Von der Verpflichtung, einen Zeitzuschlag von 10% zu gewähren, kann somit ausser in den nachfolgend aufgeführten Ausnahmen, selbst mit der Zustimmung der Arbeitnehmende, nicht abgewichen werden.

4.1 Randstunden

In Betrieben, in denen die Nachtarbeit eines Mitarbeiters nicht länger als eine Stunde dauert und diese abends oder morgens in einer Randstunde, d.h. in der ersten oder letzten Stunde des Nachtzeitraums (z.B. von 23 bis max. 24 Uhr oder von 5 bis max. 6 Uhr) geleistet wird, kann im Fall von regelmässiger Nachtarbeit (schriftlich) vereinbart werden, dass anstelle des Zeitzuschlages ein Lohnzuschlag von 10% ausbezahlt wird. Das bedeutet, dass die geleistete Nachtarbeit mit 110% ausbezahlt wird.

Durch die Verschiebung von Anfang und Ende der Nachtarbeit um max. 1 Stunde ist es möglich, die Zeit, in der Zuschläge für die Nachtarbeit geschuldet sind, zu optimieren. So könnte z.B. in einem Betrieb die Nachtarbeit so festgelegt werden, dass die Nacht um 24.00 Uhr beginnt und um 07.00 Uhr endet. Für die Zeit zwischen 24.00 und 01.00 Uhr oder von 06.00 bis 07.00 Uhr kann dann, wenn dies vereinbart wurde, ein Lohnzuschlag von 10% an Stelle des Zeitzuschlages gewährt werden. Dies setzt jedoch voraus, dass die in die Randstunde fallende Nachtarbeit nicht länger als 1 Stunde dauert.

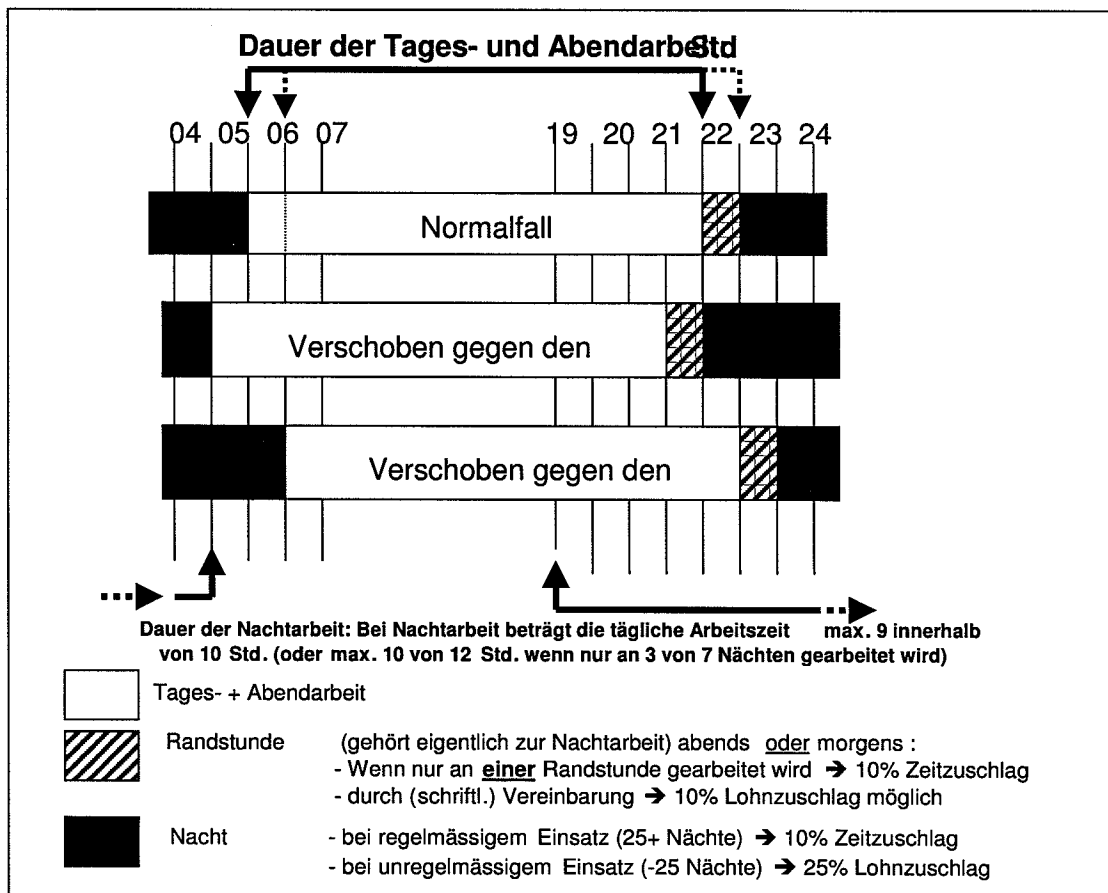
4.2 Vier-Tage Woche

Der Zeitzuschlag von 10% ist nicht geschuldet, wenn in einem Betrieb oder Betriebsteil die Vier-Tage-Woche gilt und die wöchentliche Arbeitszeit für einen vollzeitlich beschäftigten Arbeitnehmer 36 Stunden (Pausen abgezogen) nicht übersteigt.

4.3 Schichtdauer von sieben Stunden

Ein Zeitzuschlag von 10% ist auch dann nicht geschuldet, wenn die durchschnittliche Schichtdauer einschliesslich der Pausen sieben Stunden nicht überschreitet und die wöchentliche Arbeitszeit für einen vollzeitlich beschäftigten Arbeitnehmer 35 Stunden einschliesslich Pausen nicht übersteigt. Die durchschnittliche Schichtdauer muss aufgrund aller Schichten des Betriebes oder des Betriebsteils, in denen die betroffenen Arbeitnehmer eingesetzt werden, berechnet werden.

5 Graphische Zusammenfassung



Checkliste: Welche Schritte sind zu unternehmen?

- Besteht in Ihrem Betrieb bereits eine Regelung betreffend der Nachtarbeit (z.B. Lohnzuschlag)?
 - ☞ Falls ja, die Umsetzung im Hinblick auf die am 1. August 2003 in Kraft getretene neue Regelung prüfen. Eventuell ist eine Vertragsanpassung notwendig.
 - ☞ Falls nein, ist die neue Regelung von Gesetzes wegen am 1. August 2003 in Kraft getreten. Wo eine Abweichung vom Gesetz zulässig und gewünscht wird, muss dies mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden.

- Wurde die Nachtarbeit in Ihrem Betrieb bereits definiert?
 - ☞ Falls nein → Nachtarbeit definieren. Wenn nichts geregelt wird, gilt die Arbeit von 23.00 bis 06.00 Uhr als Nachtarbeit. Möglich wäre es diese Zeit um max. eine Stunde zu verschieben z.B. von 22.00 bis 05.00 Uhr oder von 24.00 bis 07.00 Uhr.

- Wie häufig wird der Mitarbeiter pro Jahr in der Nacht beschäftigt?
 - ☞ Er wird in weniger als 25 Nächten pro Kalenderjahr beschäftigt → **unregelmässige** Nachtarbeit. Für die während der Nacht geleistete Arbeit ist ein Lohnzuschlag von 25% zu gewähren.
 - ☞ Er wird in mehr als 25 Nächten pro Kalenderjahr beschäftigt → **regelmässige** Nachtarbeit. Für die während der Nacht geleistete Arbeit ist eine Ausgleichsruhezeit von 10% zu gewähren.

- Können Sie auf dem Arbeitsplan und auf Ihrem Zeiterfassungssystem auch die während der Nacht geleistete Arbeitszeit erfassen, um den Lohn- oder Zeitzuschlag auszurechnen, und können Sie die gewährte Ausgleichsruhezeit ausweisen?

Bei regelmässiger Nachtarbeit:

- In welcher Form werden Sie die Ausgleichsruhezeit gewähren?
 - ☞ als freie Tage oder Halbtage;
 - ☞ als zusätzliche Ferien;
 - ☞ unmittelbar zu Beginn oder am Ende der Nachtschicht

- Trifft eine der folgenden Ausnahmen in Ihrem Betrieb zu?
 - ☞ Der Arbeitnehmer arbeitet abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit (**Randstunden**). In diesem Fall kann (schriftlich) vereinbart werden, dass im Fall von regelmässiger Nachtarbeit anstelle des Zeitzuschlages für die während der Randstunde geleistete Arbeitszeit ein Lohnzuschlag von 10% ausbezahlt wird.
 - ☞ Die durchschnittliche **Schichtdauer** beträgt, einschliesslich der Pausen, **weniger als sieben Stunden** und die wöchentliche Arbeitszeit (Vollpensum) beträgt, einschliesslich Pausen, weniger als 35 Stunden. In diesem Fall muss der Zeitzuschlag von 10 % zu nicht gewährt werden.
 - ☞ Im Betrieb gilt die **Vier-Tage-Woche** für den ganzen Betrieb oder Betriebsteil und die wöchentliche Arbeitszeit (Vollpensum) beträgt nicht mehr als 36 Stunden. In diesem Fall ist der Zeitzuschlag von 10% nicht geschuldet.