



# Die wichtigsten Punkte

des eidgenössischen

## Arbeitsgesetzes

- Seit 1. Januar 2005 sind alle Assistenzärztinnen und -ärzte dem Arbeitsgesetz (ArG) unterstellt.
- Auch die Oberärztinnen und -ärzte sind dem Arbeitsgesetz unterstellt mit Ausnahme jener, welche in öffentlich-rechtlichen Anstalten ohne eigene Rechtspersönlichkeit arbeiten.
- Das Arbeitsgesetz ist ein Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutzgesetz; es gilt in der ganzen Schweiz.
- Das Arbeitsgesetz gibt einen zwingenden minimalen Standard vor. Selbstverständlich sind abweichende Regelungen zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer zulässig, z.B. Bestimmungen im GAV.
- Fragen betreffend Lohn sind in den wenigsten Fällen im Arbeitsgesetz geregelt und bedürfen der separaten Vereinbarung im Arbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag oder in den entsprechenden kantonalen Gesetzen und Verordnungen.

## **Geltungsbereich**

Vom Geltungsbereich ausgenommen sind Ärztinnen und Ärzte, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben. Eine solche übt aus, wer aufgrund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebs über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite und die Entwicklung des Betriebes massgeblich beeinflussen kann. Dazu zählen in der ärztlichen Hierarchie in der Regel nur die Chefärztinnen und -ärzte.

Nicht unter das Arbeitsgesetz fallen Ärztinnen und Ärzte, die rein wissenschaftlich tätig sind. Auf diejenigen, die nur teilweise wissenschaftlich tätig sind, ist das Arbeitsgesetz hingegen anwendbar.

## **Arbeitszeit**

Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur Verfügung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zu halten hat. Dazu gehört die ganze Präsenz im Spital. Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit beträgt 50 Stunden. Zur Sollarbeitszeit äussert sich das ArG nicht. Überzeit ist jene Zeit, welche die wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 50 Stunden überschreitet. Die Überzeit darf für die einzelne Arbeitnehmerin oder den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen.

Im Kalenderjahr darf die Überzeit insgesamt nicht mehr als 140 Stunden betragen.

Die Kompensation von Überzeit durch Freizeit führt nicht dazu, dass nach der Kompensation das Aufsummieren von Überzeit wieder «von Null an zu laufen beginnt».

Sämtliche Überzeit, die nicht kompensiert wird, muss mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden.

## **Tages- und Abendarbeitszeit**

Nach Abzug der Pausen darf die effektive Arbeitszeit inklusive allfälliger Überzeit 12 Stunden und 30 Minuten betragen.

## **Nachtarbeit**

Die Nachtarbeit dauert von 23 Uhr bis 06 Uhr. Nachtarbeit (d.h. Arbeit, die – auch nur teilweise – in den Zeitraum von 23 Uhr bis 06 Uhr fällt) darf zwölf Stunden dauern, sofern davon mindestens vier Stunden Ruhezeit sind (müssen nicht zusammenhängend sein) und eine Ruhegelegenheit vorhanden ist. Andernfalls darf sie nur neun Stunden dauern. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 % der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben. Dies ist der Fall, wenn mehr als 25-mal pro Kalenderjahr Nachtarbeit geleistet wird. Die Kompensation dieser zusätzlichen freien Zeit hat innerhalb eines Jahres zu erfolgen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bis zu 25 Nächten im Jahr Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 % für die im Nachtzeitraum geleisteten Arbeitsstunden.

## **Verlängerung der Arbeitswoche**

Seit 1. Januar 2010 dürfen einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an sieben aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigt werden, sofern die tägliche Arbeitszeit im Zeitraum der Tages- und Abendarbeit nicht mehr als neun Stunden beträgt, die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird (dies ist nur in diesem Modell erlaubt) und unmittelbar im Anschluss an den siebten Tag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden frei gewährt werden.

Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, darf nur an sechs aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet werden.

## **Ruhezeiten**

Die tägliche Ruhezeit beträgt mindestens elf aufeinanderfolgende Stunden. Sie darf mehrmals pro Woche auf neun Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von zwölf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird. Bei Nacharbeit ist ausnahmslos eine Ruhezeit von zwölf Stunden einzuhalten. Ruhezeit kann nicht mit Geld abgegolten werden, ausser bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## **Pikett**

Um Pikettdienst handelt es sich, wenn sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für allfällige Arbeitseinsätze bereithalten, aber nicht in der Klinik bleiben muss. Die Zeitspanne zwischen dem Einsatzauftrag und dem geforderten Eintreffen am Arbeitsort (Interventionszeit) muss grundsätzlich mindestens 30 Minuten betragen. Es gilt nur die effektive Einsatzzeit als Arbeitszeit. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist anzurechnen.

Aus «zwingenden Gründen» kann die Interventionszeit ausnahmsweise auch weniger als 30 Minuten betragen. In diesem Fall hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Zeitgutschrift von 10 % der inaktiven Pikettdienstzeit.

Muss der Pikettdienst aber wegen der kurzen Interventionszeit im Betrieb geleistet werden, so gilt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit als Arbeitszeit.

Pikettdienst darf direkt an die reguläre Arbeitszeit angeschlossen werden, d.h. Piketteinsätze dürfen die Ruhezeit unterbrechen. Diese muss aber wenn nötig im Anschluss an den Pikettdienst nachgewährt werden. Ausserdem müssen vier Stunden zusammenhängende Ruhezeit gewährleistet sein.

## Anzahl der Pikettdienste

Im Zeitraum von vier Wochen dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an höchstens sieben Tagen auf Pikett sein oder Piketteinsätze leisten. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes dürfen sie während den zwei darauffolgenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboten werden. Ausnahmsweise sind innerhalb von vier Wochen 14 Pikettdienste erlaubt, falls kumulativ die folgenden Voraussetzungen vorliegen: knappe Personalressourcen und Anzahl tatsächlicher Piketteinsätze beträgt im Kalenderjahr nicht mehr als fünf Einsätze pro Monat.

Beträgt die Interventionszeit weniger als 30 Minuten dürfen in jedem Fall nicht mehr als sieben Pikettdienste in vier Wochen geleistet werden.

Zuschläge für Pikettdienste werden im ArG nicht geregelt, müssen aber separat vertraglich (Arbeitsvertrag, Kollektivarbeitsvertrag) geregelt werden.

## Schwangerschaft und Mutterschaft

Schwangere Frauen und stillende Mütter müssen so beschäftigt werden, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt wird. Sie dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über neun Stunden pro Tag. Ab dem 4. Schwangerschaftsmonat beträgt die tägliche Ruhezeit zwölf Stunden. Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 06 Uhr nicht beschäftigt werden.

Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Im ersten Lebensjahr des Kindes ist davon ein gesetzlich festgelegter Teil bezahlte Arbeitszeit.

Stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Weitere Informationen rund um das Arbeitsrecht finden Sie auf unserer Website unter [www2.vsao.ch](http://www2.vsao.ch).



Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte  
Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s de clinique  
Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica

Bahnhofplatz 10 A • 3001 Bern  
Fon 031 350 44 88 • Fax 031 350 44 89 • sekretariat@vsao.ch • [www2.vsao.ch](http://www2.vsao.ch)

September 2015