



## Das Arbeitsgesetz und Sie



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



## Was drin steht

Das Arbeitsgesetz<sup>1</sup> (ArG) schützt die Arbeitnehmenden vor gesundheitlichen Risiken, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit verbunden sind. Deshalb enthält es Vorschriften zum Gesundheitsschutz und zu den Arbeits- und Ruhezeiten. Es legt Mindestanforderungen fest – besseren Regelungen etwa in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) steht nichts im Weg.

## Was es Sie angeht

Als Assistenzärzt:in sowie grundsätzlich auch als Oberärzt:in sind Sie dem Arbeitsgesetz unterstellt.<sup>2</sup> Diese Unterstellung ist eine grosse Errungenschaft, für die unsere Mitglieder kämpfen mussten. Umso wichtiger, dass Sie wissen, was sie in Ihrem Arbeitsalltag bedeutet. Wir erklären es Ihnen.

## Was ist Arbeitszeit?

Unter Arbeitszeit<sup>3</sup> versteht das Gesetz die Zeit, in der Sie Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung stehen müssen. Im Spital gehört dazu die ganze Präsenzzeit, also auch der Bereitschaftsdienst.

Das Arbeitsgesetz unterscheidet zwischen Tages-, Abend- und Nachtarbeit. Die Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr ist Abendarbeit.<sup>4</sup> Entsprechend liegt Nachtarbeit vor, wenn zwischen 23 Uhr und 6 Uhr gearbeitet wird.<sup>5</sup>

## Wie lange dürfen Sie arbeiten?

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden.<sup>6</sup> Dies gilt auch bei einem Teilzeitpensum. Darin ist die strukturierte Weiterbildung inbegriffen. Ihre Tages- und Abendarbeitszeit darf mit Einschluss der Pausen und allfälliger Überzeit maximal 14 Stunden betragen.<sup>7</sup>

<sup>1</sup> SR 822.11; Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel.

<sup>2</sup> Seit 1. Januar 2005 ist das ArG auf sämtliche Assistenzärzt:innen anwendbar, auch wenn das Spital, in dem sie beschäftigt sind, nicht dem ArG unterstellt ist.

<sup>3</sup> Art. 13 Abs. 1 ArGV 1.

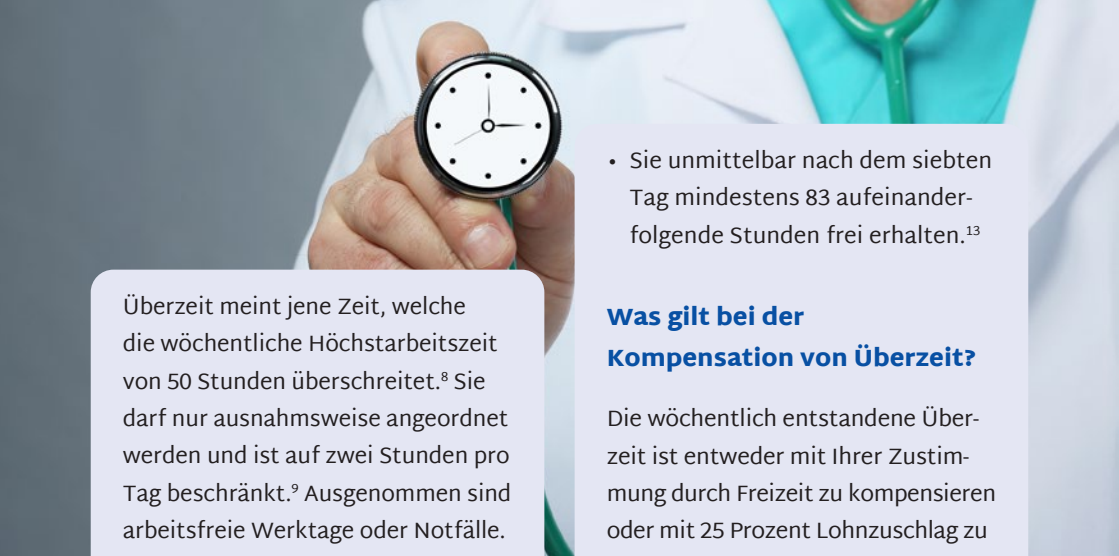
<sup>4</sup> Art. 10 Abs. 1 ArG.

<sup>5</sup> Vgl. Art. 16 ArG.

<sup>6</sup> Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG.

<sup>7</sup> Art. 10 Abs. 3 ArG.





Überzeit meint jene Zeit, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden überschreitet.<sup>8</sup> Sie darf nur ausnahmsweise angeordnet werden und ist auf zwei Stunden pro Tag beschränkt.<sup>9</sup> Ausgenommen sind arbeitsfreie Werktage oder Notfälle. Dann dürfen pro Tag mehr als zwei Stunden Überzeit geleistet werden. Im Kalenderjahr dürfen Sie insgesamt nicht mehr als 140 Stunden Überzeit machen.<sup>10</sup> Dies gilt auch, wenn Sie alles oder einen Teil davon durch Freizeit kompensieren. Nicht kompensierte Überzeit muss Ihnen der Arbeitgeber mit 25 Prozent Lohnzuschlag vergüten.<sup>11</sup> Normalerweise dürfen Sie höchstens an sechs aufeinanderfolgenden Tagen arbeiten.<sup>12</sup> Sieben Tage sind gestattet, sofern:

- die tägliche Tages- und Abendarbeit neun Stunden nicht überschreitet (bei der Nachtarbeit gibt es keine zusätzliche Begrenzung);
- die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird; und

- Sie unmittelbar nach dem siebten Tag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden frei erhalten.<sup>13</sup>

### Was gilt bei der Kompensation von Überzeit?

Die wöchentlich entstandene Überzeit ist entweder mit Ihrer Zustimmung durch Freizeit zu kompensieren oder mit 25 Prozent Lohnzuschlag zu vergüten. Für die Praxis wichtig sind zudem folgende Punkte:

- Sie haben Anspruch, jederzeit darüber informiert zu werden, wie viel Überzeit entstanden ist und wieviel davon durch Freizeit ausgeglichen wurde.
- Minusstunden dürfen grundsätzlich nicht mit Überzeit kompensiert werden. Wenn jedoch Überzeit mit später entstandenen Minusstunden kompensiert wird, ist dies zulässig, sofern Sie im Einzelfall die Zustimmung erteilen.
- Die Kompensation hat als «echte» Freizeit zu erfolgen. Pikettendienst oder ähnliches dürfen während der Kompensation nicht angeordnet werden.
- Die Kompensation hat gemäss dem Arbeitsgesetz innert vierzehn Wochen zu erfolgen. Diese

<sup>8</sup> Art. 12 und 13 ArG; Art. 25 ArGV 1.

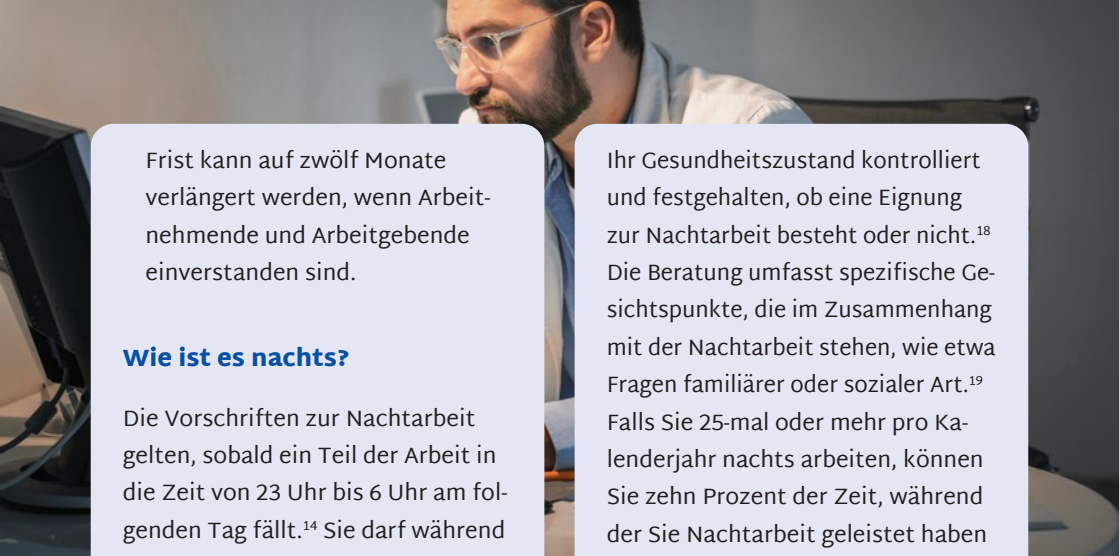
<sup>9</sup> Art. 12 Abs. 1 ArG.

<sup>10</sup> Art. 12 Abs. 2 ArG.

<sup>11</sup> Art. 13 Abs. 1 ArG.

<sup>12</sup> Art. 16 Abs. 2 ArGV 1.

<sup>13</sup> Art. 7 Abs. 2 ArGV 2.



Frist kann auf zwölf Monate verlängert werden, wenn Arbeitnehmende und Arbeitgebende einverstanden sind.

### Wie ist es nachts?

Die Vorschriften zur Nachtarbeit gelten, sobald ein Teil der Arbeit in die Zeit von 23 Uhr bis 6 Uhr am folgenden Tag fällt.<sup>14</sup> Sie darf während maximal zwölf Stunden geleistet werden (zum Beispiel zwischen 21 Uhr und 9 Uhr am nächsten Morgen), wenn darauf mindestens zwölf Stunden Ruhezeit folgen und eine Gelegenheit besteht, sich hinzulegen. Weitere Vorgaben sind:

a. Die Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden und ein grosser Teil davon ist reine Präsenzzeit.

ODER

b. Es wird während höchstens acht Stunden tatsächlich gearbeitet, wobei die gesamten zwölf Stunden als Arbeitszeit gelten.<sup>15</sup>

Leisten Sie 25 oder mehr Nachteinsätze pro Jahr oder bei verlängerter Nachtarbeit (d.h. bei einer Arbeitszeit von zehn Stunden im Zeitraum von zwölf Stunden)<sup>16</sup> ist eine medizinische Untersuchung und Beratung obligatorisch.<sup>17</sup> Bei der medizinischen Untersuchung wird

Ihr Gesundheitszustand kontrolliert und festgehalten, ob eine Eignung zur Nachtarbeit besteht oder nicht.<sup>18</sup> Die Beratung umfasst spezifische Gesichtspunkte, die im Zusammenhang mit der Nachtarbeit stehen, wie etwa Fragen familiärer oder sozialer Art.<sup>19</sup> Falls Sie 25-mal oder mehr pro Kalenderjahr nachts arbeiten, können Sie zehn Prozent der Zeit, während der Sie Nachtarbeit geleistet haben innerhalb eines Jahres durch Freizeit kompensieren.<sup>20</sup> Sollten Sie auf weniger Nachtdienste kommen, haben Sie Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 Prozent für die in der Nacht geleisteten Arbeitsstunden.<sup>21</sup>

### Was gilt bei der Ruhezeit?

Sie haben Anrecht auf eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden.<sup>22</sup> Ihre Ruhezeit darf mehrmals wöchentlich bis auf neun Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von zwei Wochen zwölf Stunden pro Tag beträgt.<sup>23</sup> Bei Nachtarbeit ist allerdings ausnahmslos eine Ruhezeit

<sup>14</sup> Art. 10 Abs. 1 ArG.

<sup>15</sup> Art. 10 Abs. 2 ArGV 2.

<sup>16</sup> Art. 29 Abs. 1 ArGV 1.

<sup>17</sup> Art. 45 Abs. 1 lit. c und e ArGV 1.

<sup>18</sup> Art. 43 Abs. 1 und Art. 45 Abs. 3 ArGV 1.

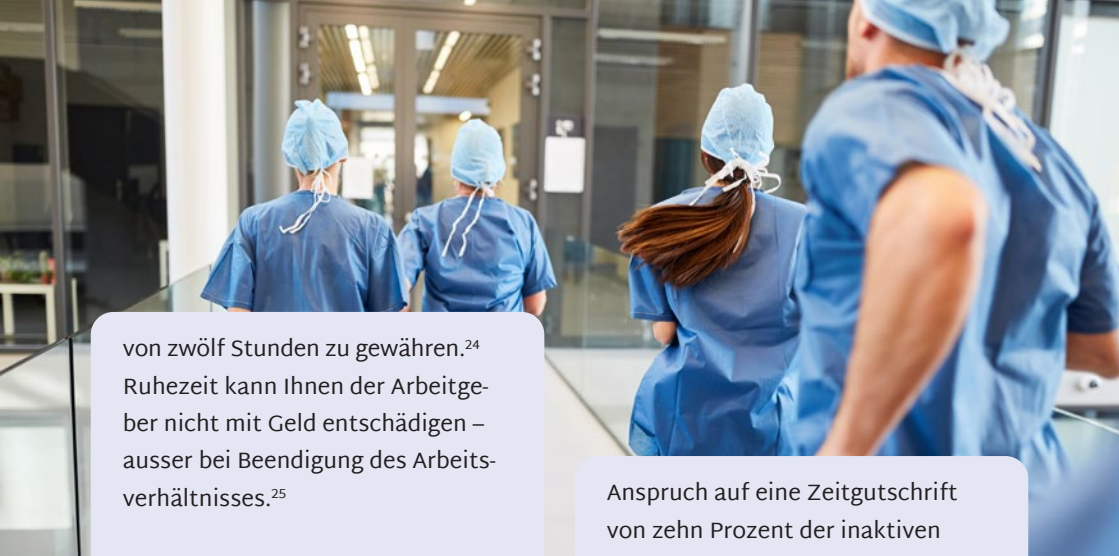
<sup>19</sup> Art. 43 Abs. 3 ArGV 1.

<sup>20</sup> Art. 17b Abs. 2 ArG i.V.m. Art. 31 Abs. 1 ArGV 1.

<sup>21</sup> Art. 17b Abs. 1 ArG und 31 ff. ArGV 1

<sup>22</sup> Art. 15a Abs. 1 ArG.

<sup>23</sup> Art. 9 ArGV 2.



von zwölf Stunden zu gewähren.<sup>24</sup> Ruhezeit kann Ihnen der Arbeitgeber nicht mit Geld entschädigen – ausser bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.<sup>25</sup>

### Was ist Pikettdienst?

Um Pikettdienst, auch Rufbereitschaft genannt, handelt es sich, wenn Sie sich zwar für allfällige Arbeitseinsätze bereithalten, aber nicht am Arbeitsort bleiben müssen.<sup>26</sup> Wenn die Zeitspanne zwischen dem Aufruf zum Einsatz und dem Eintreffen am Arbeitsort (Interventionszeit) mindestens 30 Minuten beträgt und Sie den Pikettdienst ausserhalb des Betriebs leisten, gilt die zur Verfügung gestellte Zeit nur in dem Umfang als Arbeitszeit, in dem Sie tatsächlich arbeiten. Die Wegzeit zur und von der Arbeit weg ist ebenfalls als Arbeitszeit anzurechnen.<sup>27</sup> Liegt die Interventionszeit unter 30 Minuten, haben Sie zusätzlich

Anspruch auf eine Zeitgutschrift von zehn Prozent der inaktiven Pikettdienstzeit.<sup>28</sup>

Wenn Sie Ihren Arbeitsort nicht verlassen dürfen, handelt es sich nicht mehr um Pikett-, sondern um Bereitschaftsdienst. Die Pflicht, vor Ort zu bleiben, geht entweder aus einer ausdrücklichen Weisung des Arbeitgebers hervor oder leitet sich indirekt aus der reduzierten Interventionszeit ab (unter 30 Minuten), die es Ihnen objektiv gesehen nicht erlaubt, Ihren Pikettdienst woanders zu leisten.<sup>29</sup>

Der Bereitschaftsdienst zählt vollständig als Arbeitszeit, auch wenn Sie nicht zu Einsätzen herangezogen werden.<sup>30</sup> Folglich haben Sie nach dem Bereitschaftsdienst Anspruch auf Ihre tägliche Ruhezeit.

<sup>24</sup> Art. 10 Abs. 1 ArGV 2.

<sup>25</sup> Art. 22 ArG.

<sup>26</sup> Art. 14 Abs. 1 ArGV 1.

<sup>27</sup> Art. 15 Abs. 2 ArGV 1.

<sup>28</sup> Art. 8a Abs. 2 ArGV 2.

<sup>29</sup> Vgl. Art. 8a Abs. 2 ArGV 2.

<sup>30</sup> Art. 15 Abs. 1 ArGV 1 und Art. 8a Abs. 3 ArGV 2.





## Wie sind Pikettdienste geregelt?

Pikettdienst darf direkt auf die reguläre Arbeitszeit folgen, also die Ruhezeit unterbrechen. Diese ist aber im Anschluss an einen allfälligen Piketteinsatz nachzugewähren. In jedem Fall steht Ihnen eine minimale Ruhezeit von vier Stunden zu. Wenn diese nicht eingehalten werden kann, ist Ihnen im Anschluss an den letzten Piketteinsatz eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.<sup>31</sup>

Im Zeitraum von vier Wochen können Sie höchstens sieben Tage auf Pikett sein. Nach dem letzten Pikettdienst dürfen Sie während der zwei anschliessenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboten werden.<sup>32</sup>

Ausnahme: Innerhalb von vier Wochen sind 14 Pikettdienste erlaubt. Dazu müssen die beiden folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- knappe Personalressourcen;
- die Anzahl tatsächlicher Piketteinsätze beträgt im Kalenderjahr nicht mehr als fünf pro Monat (maximal 55 Einsätze pro Kalenderjahr).<sup>33</sup>


Zuschläge für Pikettdienste regelt das Arbeitsgesetz nicht. Sie müssen separat vereinbart werden (z. B. im Arbeitsvertrag oder GAV).

<sup>31</sup> Art. 19 Abs. 3 ArGV 1.

<sup>32</sup> Art. 14 Abs. 2 ArGV 1 und Art. 8a Abs. 4 ArGV 2.

<sup>33</sup> Art. 14 Abs. 3 ArGV 1.





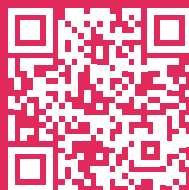
## Was passiert, wenn Sie schwanger sind oder stillen?

Dann sind Sie so zu beschäftigen, dass Ihre Gesundheit und die des Kindes nicht beeinträchtigt werden.<sup>34</sup> Das heisst, Sie dürfen während der Schwangerschaft und als stillende Mutter nicht länger im Dienst stehen, als es die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit vorsieht, und keinesfalls über neun Stunden pro Tag.<sup>35</sup> Ihre Sollarbeitszeit ist entsprechend anzupassen. Auf Ihren Lohn hat das keine Auswirkungen.

Ab dem vierten Schwangerschaftsmonat beträgt Ihre tägliche Ruhezeit mindestens zwölf Stunden.<sup>36</sup>

Ab der achten Woche vor der Niederkunft dürfen Sie zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht mehr arbeiten.<sup>37</sup> Als Wöchnerin darf man Sie während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigen.<sup>38</sup> Wenn Sie stillen, ist Ihnen die für das Stillen oder das Abpumpen von Milch erforderliche Zeit zu gewähren. Im ersten Lebensjahr des Kindes gilt ein gesetzlich festgelegter Teil davon als bezahlte Arbeitszeit.<sup>39</sup>

**Misstände  
melden ►**



Wenden Sie sich bei Verstössen gegen das Arbeitsrecht oder anderen Misständen an unsere vsao-Meldestelle ([meldestelle-vsao.ch](https://meldestelle-vsao.ch)). Wir gehen jeder Meldung nach!

<sup>34</sup> Art. 35 Abs. 1 ArG.

<sup>35</sup> Art. 60 Abs. 1 ArGV 1.

<sup>36</sup> Art. 61 Abs. 1 ArGV 1.

<sup>37</sup> Art. 35a Abs. 4 ArG.

<sup>38</sup> Art. 35a Abs. 3 ArG.

<sup>39</sup> Art. 60 Abs. 2 ArGV 1.



## Am Puls der Jungen

### **Wollen Sie mehr über uns erfahren?**

Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte

Bollwerk 10, Postfach | 3001 Bern

Tel. +41 31 350 44 88 | sekretariat@vsao.ch

**[www.vsao.ch](http://www.vsao.ch)**

**f in @vsaoasmac**