

Merkblatt Nachtarbeit

I. Gesetzliche Grundlagen

Die Bestimmungen zur Nachtarbeit und zu den damit verbundenen Lohn- oder Zeitzuschlägen für Arbeitsleistungen während Nachtzeiten sind im Arbeitsgesetz (ArG) und in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1) geregelt. Besonderes die Artikel 17b und 22 ArG sowie die Artikel 17, 31 und 32 ArGV1 sind von Bedeutung.

Link: [Arbeitsgesetz](#) und [Verordnung 1](#)

II. Definition der Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt grundsätzlich die geleistete Arbeitszeit im Zeitraum zwischen 23 Uhr und 6 Uhr.

Hinweis: Der Beginn und das Ende der Nachtarbeit kann um max. eine Stunde vorgezogen oder nach hinten verschoben werden. Zum Beispiel von 22 bis 5 Uhr oder von 24 bis 7 Uhr (Art. 10 ArG). Die festgelegte Nachtarbeitszeit des Betriebes sollte unbedingt schriftlich im Arbeitsvertrag verankert werden.

Die Verschiebung der Nachtarbeitszeit während des laufenden Betriebes bedarf der Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Mitarbeiter oder – falls vorhanden – der Arbeitnehmervertretung.

III. Obligatorische Zuschläge für die Nachtarbeit

1. Lohn- oder Zeitzuschlag

Seit dem 1. August 2003 ist im Arbeitsgesetz (ArG) ein obligatorischer Lohn- und Zeitzuschlag für Nachtarbeit verankert.

Art. 17b ArG Lohn- und Zeitzuschlag

¹ Dem Arbeitnehmer, der nur **vorübergehend** Nachtarbeit verrichtet, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu bezahlen.

² Arbeitnehmer, die **dauernd** oder **regelmässig** wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 Prozent der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben. Die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. ...

Ob der Lohn- oder Zeitzuschlag zur Anwendung kommt, hängt also davon ab, ob ein Mitarbeiter regelmässig Nachtarbeit – d.h. mindestens 25 Nächte pro Kalenderjahr – leistet oder weniger Nächte zum Einsatz kommt. Im zweiten Fall spricht man auch von unregelmässiger Nachtarbeit.

Art. 31 ArGV1 Lohn- und Zeitzuschlag bei Nachtarbeit

¹ Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leistet ein Arbeitnehmer, der in 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangt.

² Der Zeitzuschlag ist ab dem ersten Nachteinsatz zu gewähren. Er berechnet sich auf Grund der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit.

³ Stellt sich erst im Verlaufe eines Kalenderjahres heraus, dass ein Arbeitnehmer wider Erwarten Nachtarbeit in mehr als 25 Nächten pro Kalenderjahr zu leisten hat, so muss der Lohnzuschlag von 25 Prozent für die ersten 25 Nächte nicht in den Zeitzuschlag umgewandelt werden.

2. Effektive Nachtarbeit

Der Lohn- oder Zeitzuschlag ist nur für die Arbeitszeit zu gewähren, welche effektiv in den Zeitraum der betrieblich definierten Nachtarbeitszeit fällt.

Beispiel Zeitzuschlag: Ein Mitarbeiter, der in einem Betrieb – Nachtarbeit von 24.00 bis 7.00 Uhr regelmässig Nachtarbeit leistet und z.B. von 18.00 bis 1.30 Uhr (einschliesslich Pausen) arbeitet, hat nur für die letzten 90 Minuten Anspruch auf den Zeitzuschlag. Dieser beträgt 9 Minuten.
Berechnung: 90 min Nachtarbeitszeit x 10% = 9 min.

IV. Regelmässige Nachtarbeit (25 und mehr Nächte pro Kalenderjahr)

Ist von Vertragsbeginn an klar, dass ein Mitarbeiter während eines Kalenderjahres mindestens 25 Nächte Nachtarbeit leisten wird, dann ist der Zeitzuschlag von 10% von der ersten Nacht an geschuldet.

Merke: Kommt der Mitarbeiter aus unvorhergesehenen Gründen im Verlauf eines Kalenderjahres in weniger als 25 Nächten zum Einsatz, so muss der Zeitzuschlag nicht zwingend in einen Lohnzuschlag von 25% umgewandelt werden.

1. Der Zeitzuschlag von 10%

Pro geleisteten Arbeitseinsatz während der definierten Nachtarbeitszeit hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine Ausgleichsruhezeit von 10% der Nachtarbeitszeit.

Beispiel: Ein Mitarbeiter hat während eines Monats insgesamt 10 Stunden Nachtarbeit geleistet und somit ein Zeitzuschlagsguthaben von genau einer Stunde.

Berechnung: 10 Stunden Nachtarbeitszeit = 600 min x 10% = 60 min

2. Erfassung und Gewährung der Ausgleichsruhezeit

Sowohl der Zeitzuschlag als auch die bezogene Ausgleichsruhezeit müssen im Rahmen der Arbeitszeiterfassung bzw. -kontrolle separat erfasst und ausgewiesen werden. Der monatliche Saldo der nicht gewährten Ausgleichsruhezeit bzw. der neuen Zeitzuschläge müssen jeweils auf den Folgemonat übertragen werden.

Die Kompensation muss innerhalb eines Jahres erfolgen. Der Anspruch verfällt jedoch nicht, wenn er nicht innert Frist bezogen oder gewährt werden kann.

Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt des Bezuges und achtet dabei auf eine angemessene Dauer, um den vom Gesetzgeber gewünschten Erholungseffekt zu erzielen.

Der Zeitzuschlag kann unterschiedlich gewährt werden:

- in Form von freien Halbtagen oder ganzen Tagen oder
- unmittelbar während der Nachtschicht. Konkret bedeutet dies, dass die dem Zeitzuschlag entsprechende Ausgleichsruhezeit, auf welche der Mitarbeiter Anspruch hat, unmittelbar am Ende der Nachtarbeit (evt. auch am Anfang) bezogen werden kann.

Beispiel: Die Ausgleichsruhezeit, z.B. 12 Minuten nach 2 Stunden Nachtarbeit bis 1.00 Uhr, wird unmittelbar im Anschluss an die Arbeit gewährt. Der Mitarbeiter kann um 1.00 Uhr nach Hause gehen, die Zeit wird aber bis 1.12 Uhr erfasst und gilt als Ausgleichsruhezeit. Sie wird als Arbeitszeit bezahlt und in der Zeiterfassung als bezogen ausgewiesen.

Hinweis: Diese Bezugsmöglichkeit ist nur bei regelmässigen Nachtarbeitseinsätzen empfehlenswert.

3. Beispiel

Ein Rezeptionsmitarbeiter wechselt jede zweite Woche zwischen Nachtarbeit (22 bis 7 Uhr von Montagabend bis Samstagvormittag) und Tagesarbeit (7 bis 16 Uhr von Montag bis Freitag). Wenn er nachts arbeitet, dauert seine Schicht 9 Stunden, wovon 7 Stunden (23 bis 6 Uhr) bzw. nach Abzug der Pause 6,5 Stunden Nachtarbeit sind. Pro Arbeitswoche mit Nachtdienst leistet er insgesamt 32,5 Stunden Nachtarbeit, was zu einem Anspruch auf Kompensation in Höhe von 3,25 Stunden berechtigt. Der Mitarbeiter leistet in einem Monat während mindestens 2 Wochen Nachtarbeit und kommt daher durchschnittlich auf ca. 7 Stunden Kompensationsguthaben. Der Arbeitgeber gewährt

dem Mitarbeiter alle 6 Wochen einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag zur Kompensation seines Guthabens.

V. Ausnahmen vom Zeitzuschlag für regelmässige Nachtarbeit

Von der Verpflichtung, einen Zeitzuschlag von 10% für regelmässige Nachtarbeit zu gewähren, kann nur in den nachfolgend aufgeführten Ausnahmen abgewichen werden. Die Ziffern 2 und 3 kommen eher für Industriebetriebe mit Schichtbetrieb in Frage, werden aber der Vollständigkeit halber ebenfalls aufgeführt. Die Ausnahme "Besserstellung über einen Gesamtarbeitsvertrag" (Art. 17b Abs. 3 lit. c ArG) kommt im Gastgewerbe nicht zur Anwendung, da sich der L-GAV des Gastgewerbes genau nach den Regelungen des Arbeitsgesetzes richtet.

1. Randstunden (Art. 17b Abs. 2 ArG)

In Betrieben, in denen die regelmässige Nachtarbeit eines Mitarbeiters jeweils 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 schriftlich vereinbart werden, dass anstelle des Zeitzuschlages ein Lohnzuschlag von 10% ausbezahlt wird. Die geleistete Nachtarbeit kann also zu 110% ausbezahlt werden und ist nicht mehr zu kompensieren.

Merke: Dies setzt jedoch voraus, dass die in die Randstunde fallende Nachtarbeit nicht länger als eine Stunde dauert.

Tipp: Durch die Verschiebung von Anfang und Ende der Nachtarbeit um max. eine Stunde ist es möglich, die betriebliche Nachtarbeitszeit zu optimieren. Siehe dazu II.

2. Schichtdauer von sieben Stunden (Art. 17b Abs. 3 lit. a ArG)

Ein Zeitzuschlag von 10% ist nicht geschuldet, wenn die durchschnittliche Schichtdauer einschliesslich der Pausen sieben Stunden nicht überschreitet. Die durchschnittliche Schichtdauer muss aufgrund aller Schichten des Betriebes oder des Betriebsteils, in denen die betroffenen Mitarbeiter eingesetzt werden, berechnet werden. In diesem Fall darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit eines Vollpensums 35 Wochenstunden einschliesslich Pausen nicht übersteigen. Die Beschränkung auf 7 Stunden bezieht sich also nicht allein auf die Nachtschicht.

3. Vier-Tage-Woche (Art. 17b Abs. 3 lit. b ArG)

Der Zeitzuschlag von 10% ist ebenfalls nicht geschuldet, wenn die Mitarbeiter in einem Betrieb nicht mehr als vier Nächte pro Woche zum Einsatz gelangen. Allerdings muss in diesem Fall die Vier-Tage Woche für den ganzen Betrieb gelten und einem Vollpensum entsprechen. Zusätzlich darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht mehr als 36 Stunden betragen.

Hinweis: Ausführlichere Informationen zu den Ziffern 2 und 3 finden sich unter folgendem Link: [Wegleitung ArGV 1](#)

VI. Unregelmässige Nachtarbeit (weniger als 25 Nächte pro Kalenderjahr)

Mitarbeiter, die unregelmässige – d.h. während weniger als 25 Nächten pro Kalenderjahr – Nachtarbeit leisten, ist ein Lohnzuschlag von 25% für die in der Nacht geleistete Arbeitszeit zu bezahlen (Lohn für die effektiv geleistete Nachtarbeit x 125%). Kommt der Mitarbeiter dann – unerwartet – 25 oder mehr Nächte pro Kalenderjahr zum Einsatz, so muss der Lohnzuschlag nicht in einen Zeitzuschlag für die ersten 24 Nächte umgewandelt werden. Hingegen ist ab der 25. Nacht zwingend der Zeitzuschlag von 10% geschuldet.

VII. Besonderes

1. Finanzielle Abgeltung

Gemäss ArG ist eine Abgeltung von gesetzlichen Ruhezeiten durch Geld oder andere Vergünstigungen während des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich verboten, da sie den Sinn und Zweck der Ruhezeiten verfremden. Der Zeitzuschlag ist also zwingend zu gewähren. Der Mitarbeiter kann nicht rechtsgültig auf den Zeitzuschlag verzichten (Art. 341 und 342 OR).

Nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können nicht bezogene Ruhezeiten ausnahmsweise ausbezahlt werden.

Es besteht jedoch eine Ausnahmeregelung die vorgängig unter V. Ziffer 1 beschrieben wurde.

2. Zusätzliche Vereinbarungen

Sehen Arbeitgeber von sich aus einen Zeitzuschlag als Kompensation für Nachtarbeit vor, so kann dieser an den vom Arbeitsgesetz vorgesehenen 10%-Zeitzuschlag angerechnet werden. Falls jedoch freiwillig ein Lohnzuschlag vereinbart wurde, so muss bei regelmässiger Nachtarbeit der Zeitzuschlag von 10% zusätzlich zum vertraglich garantierten Zuschlag gewährt werden, da der Zeitzuschlag nicht durch Geldleistungen ersetzt werden kann.

Merke: Soll der vertragliche Lohnzuschlag durch den gesetzlichen Zeitzuschlag ersetzt werden, so ist dafür eine Vertragsanpassung nötig. Nicht zulässig ist es, die wöchentliche Arbeitszeit im Umfang des Zeitzuschlages heraufzusetzen, um so dessen effektive Gewährung zu umgehen.

3. Arbeitszeit bei Nachtarbeit

Leistet ein Mitarbeiter Nachtarbeit, dann darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Dabei muss sie mit Einschluss der Pausen in einem Zeitraum von 10 Stunden liegen. Diese Regelung ist auch zu beachten, wenn der Mitarbeiter beispielsweise nur eine halbe Stunde Nachtarbeit leistet.

4. Mitarbeiter im Stundenlohn

Den Zeitzuschlag muss der Arbeitgeber nicht nur den Mitarbeitern mit einem fixen Monatslohn gewähren, sondern auch denjenigen, welche im Stundenlohn arbeiten. Diese erhalten den Zeitzuschlag für regelmässige Nachtarbeit ebenfalls als bezahlte arbeitsfreie Zeit.

5. Schwangere Mitarbeiterinnen

Schwangere dürfen acht Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht mehr beschäftigt werden. Siehe dazu auch GastroSuisse Merkblatt "Schwangerschaft und Mutterschaft".

6. Vermittelte Mitarbeiter

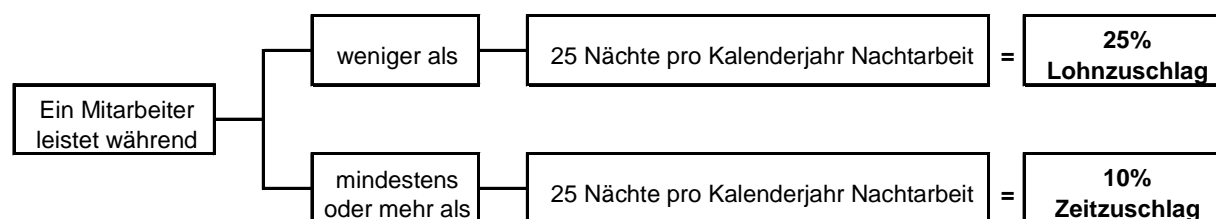
Mitarbeiter, deren Dienste vermittelt werden, haben grundsätzlich keinen Arbeitsvertrag mit dem Betrieb, in dem sie arbeiten, sondern mit einem Arbeitsvermittlungsbüro. Dieses hat sicher zu stellen, dass das Arbeitsgesetz eingehalten wird und der Zeitzuschlag von 10% für regelmässige Nachtarbeit gewährt wird.

Checkliste: Fragen zur Nachtarbeit im eigenen Betrieb

Wurde die Nachtarbeit in Ihrem Betrieb bereits definiert?

- Nachtarbeit definieren. Wenn nichts geregelt wird, gilt die Arbeit von 23.00 bis 06.00 Uhr als Nachtarbeit. Es ist möglich, diese Zeit um max. eine Stunde zu verschieben (siehe dazu II.).

Wie häufig wird ein Mitarbeiter pro Kalenderjahr in der Nacht beschäftigt?



- Er wird während 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 während 25 oder mehr Nächten pro Kalenderjahr beschäftigt: **regelmässige** Nachtarbeit.
Für die während der Nacht geleistete Arbeit ist ein **Zeitzuschlag** von 10% zu gewähren.

Kann das betriebliche Zeiterfassungssystem die Nachtarbeitszeit separat erfassen und den Zeitzuschlag direkt ausweisen?

- Zeiterfassungssystem modifizieren.

In welcher Form werden Sie – bei regelmässiger Nachtarbeit – die Ausgleichsruhezeit gewähren?

- In Form von freien Halbtagen oder ganzen Tagen; oder
- unmittelbar zu Beginn oder am Ende der Nachtschicht.

Können Sie eine der bestehenden Ausnahmeregelungen für regelmässige Nachtarbeit (siehe V.) anwenden?

- Der Mitarbeiter arbeitet abends oder morgens höchstens während einer Randstunde in der Nachtzeit. 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 weniger als 35 Stunden. In diesem Fall muss der Zeitzuschlag von 10% 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 muss der Zeitzuschlag von 10% nicht gewährt werden.

Weitere Informationen

Weitere Merkblätter des Rechtsdienstes sind auf der Homepage von GastroSuisse <http://www.gastrouisse.ch/de/gastrouisse/rechtsauskunft/aktuell/?&cmspid=516> zu finden.

Telefonische Auskünfte zu rechtlichen Fragen erhalten **Mitglieder von GastroSuisse** in der unentgeltlichen Rechtsberatung, jeweils von Montag bis Donnerstag von 09.30 Uhr bis 11.30 Uhr und von 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr unter:

Telefon 0848 377 111, Fax 0848 377 112 oder E-Mail info@gastrouisse.ch

Dieses Merkblatt wurde mit aller Sorgfalt erstellt. Dennoch sind die Aussagen generell und ersetzen nie eine Beratung im Einzelfall.