

**Claudia Mattig**

dipl. Lm.-Ing. ETH,  
Master of Arts HSG in Accounting and Finance,  
dipl. Wirtschaftsprüferin  
E-MAIL: claudia.mattig@mattig.ch



Blog &gt; Wirtschaftsberatung &gt; Arbeitszeit, Ferien, Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

09.2021

## Arbeitszeit, Ferien, Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

Die nachfolgenden Ausführungen gelten für Berufe, für die kein Gesamtarbeitsvertrag besteht. Andernfalls sind die einschlägigen Bestimmungen des GAV und nur subsidiär die gesetzlichen Bestimmungen, sofern diese nicht zwingend sind, anwendbar.

Die **wöchentliche Arbeitszeit** beträgt 45 Stunden für Büroangestellte, industrielle Betriebe und Verkaufsangestellte im Detailhandel und 50 Stunden für alle anderen Angestellten inkl. Handwerkern. Das umfasst auch den Pikettdienst; findet dieser ausserhalb der Firma statt, gilt nur die Zeit des effektiven Einsatzes für die Berechnung.

Von 6–20 Uhr spricht man von Tagesarbeit, von 20–23 Uhr von Abendarbeit (aber nicht Nachtarbeit, siehe nachfolgend). Beginn und Ende der Arbeitszeit muss inkl. den Pausen innerhalb von 14 Stunden liegen.

Bei mehr als 5 Stunden täglicher Arbeitszeit muss eine unbezahlte Pause von 15 Minuten, bei mehr als 7 Stunden 30 Minuten und bei über 9 Stunden 60 Minuten Pause gewährt werden, sofern der Arbeitnehmer dazu den Arbeitsplatz verlassen kann, andernfalls ist die Pause zu bezahlen d.h. ist sie Teil der Arbeitszeit.

Schichtarbeit darf 10 Stunden inkl. Pausen nicht überschreiten.

Der Arbeitsweg gilt grundsätzlich nicht als Arbeitszeit. Ist der Einsatzort mit dem Arbeitsort nicht identisch, gilt die allfällige Differenz zum üblichen Arbeitsweg als Arbeitszeit.

Schwangere dürfen maximal 9 Stunden pro Tag arbeiten, ab dem 6. Schwangerschaftsmonat maximal 4 Stunden bei stehender Tätigkeit. Allen Arbeitnehmern ist eine tägliche Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren (einmal pro Woche kann dies nur 8 Stunden sein). Über das Wochenende müssen einmal zusammenhängend 35 Stunden Ruhezeit gewährleistet werden.

Überstunden sind jene Arbeitsstunden, die die vereinbarte Arbeitszeit überschreiten. Sie werden entweder kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von 25% entschädigt, sofern der Zuschlag nicht schriftlich im Arbeitsvertrag wegbedungen wurde.

Bei der normalen 40-Stunden-Woche (wöchentliche Höchst-arbeitszeit ist 45 bzw. 50 Stunden) dürfen maximal 8 Überstunden geleistet werden, die Höchst-arbeitszeit kann bei witterungsbedingtem Ausfall oder starken saisonalen Schwankungen um 4 Stunden erhöht werden.

Überzeit, jene Arbeitszeit, die ausnahmsweise über der gesetzlichen Höchst-arbeitszeit liegt (je nach Branche zwischen 45 und 50 Stunden), kann innerhalb der folgenden 14 Tage eins zu eins kompensiert werden, sofern die Parteien diese Frist nicht bis maximal 12 Monate ausdehnen. Falls sie ausbezahlt wird, ist ein Zuschlag von 25% geschuldet.

Die Überzeit darf pro Tag nicht mehr als 2 Stunden und 170 Stunden pro Kalenderjahr betragen. Überzeitarbeit ist nur als Tages- und Abend-arbeitszeit und nur an Werktagen zulässig. Nur in Ausnahmefällen (bei Gefährdung von Leib und Leben, Naturkatastrophen oder der Rettung der Produktion) darf davon, d.h. in der Nacht oder an Sonntagen, abgewichen werden.

**Nacht- und Sonntagsarbeit** sind grundsätzlich bewilligungspflichtig. Nachtarbeit beginnt um 23 Uhr, endet um 6 Uhr und ist mit zusätzlichen 25% zu entschädigen.

Sonntagsarbeit beginnt am Samstag um 23 Uhr und endet am Sonntag um 23 Uhr. Der Lohnzuschlag (nicht Zeitzuschlag) beträgt 50%. Wenn die Sonntagsarbeit vorübergehend und nicht regelmässig ist, ist zudem eine Zeitkompensation, bei mehr als 5 Stunden ein Ersatzruhetag geschuldet.

Jeder Arbeitnehmer hat in der Schweiz Anrecht auf mindestens vier Wochen **Ferien**. Jugendliche bis zum 20. Altersjahr haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien.

Ein **Feiertag**, der in die Ferien fällt, wird nicht als Ferientag angerechnet. Dafür kann ein Feiertag, der auf ein arbeitsfreies Wochenende (Samstag



© iStock.com/anyaberkut

oder Sonntag) fällt, nicht kompensiert werden.

Ferienansprüche verfallen am Jahresende nicht und eine Abrede, dass bis Ende April des Folgejahres nicht bezogene Ferien verfallen, ist ungültig. Ferienansprüche können aber – in der Regel nach 5 Jahren – verjähren.

Tags: Wirtschaftsberatung, Arbeitnehmer, Arbeitsvertrag, Ferienanspruch, Arbeitszeit