

## Nebenbeschäftigungen

# Beschäftigung von Arbeitnehmenden bei mehreren Arbeitgeberschaften gleichzeitig

### 1. Zulässigkeit von Nebenbeschäftigungen

Gemäss den Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechtes (OR) und des Schweizerischen Arbeitsgesetzes (ArG) ist es rechtlich zulässig, dass ein Arbeitnehmender bei mehreren Arbeitgebenden gleichzeitig in einem Arbeitsverhältnis steht. Es ist möglich, neben einer (Teilzeit-) Beschäftigung gleichzeitig noch bei einer andern Arbeitgeberschaft zu arbeiten, solange die arbeitsvertraglichen Pflichten gegenüber jedem Arbeitgebenden erfüllt werden.

Bei Mehrfachbeschäftigungen können sich verschiedene rechtliche Fragen stellen, so beispielsweise im Zusammenhang mit der Arbeitszeiteinteilung, der Überstunden- und Überzeitarbeit, der Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Höchstarbeitszeit oder mit der Konkurrenzierung der Arbeitgeberschaft etc.

Als Ausfluss der allgemeinen Treuepflicht gemäss Art. 321a OR hat der Arbeitnehmende die Pflicht zur Information und insbesondere auch die Pflicht, das Einverständnis der Arbeitgebenden - insbesondere der Hauptarbeitgeberschaft - einzuholen, wenn er einer zusätzlichen (Neben-) Beschäftigung nachgehen möchte.

Gemäss Art. 321a Abs. 3 OR darf der Arbeitnehmende während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, sofern er dadurch seine Treuepflicht verletzt, was der Fall wäre, wenn dadurch die Arbeitgeberschaft konkurrenziert würde. Zur Klarheit empfiehlt es sich deshalb, im Einzelarbeitsvertrag klar zu regeln, ob und in welchem Umfang ein Arbeitnehmender zusätzlich einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung nachgehen darf.

**Wichtig:** Die verschiedenen Beschäftigungsformen sind in den Gesetzen *nicht* unterschiedlich geregelt; insbesondere im öffentlichen Arbeitsrecht werden Haupt- und Nebenbeschäftigungen gleichwertig behandelt.

### 2. Verantwortlichkeit für die Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Vorschriften

Im Falle einer Beschäftigung eines Arbeitnehmenden bei mehreren Arbeitgebenden tragen alle Arbeitgebenden die Verantwortung für die Einhaltung der öffentlich-rechtlichen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Arbeitsgesetzes.

Bei zwei Arbeitgebenden sind also beide Arbeitgebende gleichermaßen zuständig. Die *gesamten* täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten müssen von beiden Arbeitgebenden *berücksichtigt* werden. Aus den zu führenden Arbeitszeiterfassungsunterlagen müssen für die Kontrollbehörde sämtliche geleisteten Arbeitszeiten ersichtlich sein. Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden der Arbeitgeberschaft zur Verfügung zu halten haben.

Der Weg zu und von der Arbeit zählt nicht zur Arbeitszeit. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, auch wenn sie im Betrieb verbracht werden, unter der Voraussetzung, dass der Arbeitsplatz verlassen werden kann.

### 3. Zwingende gesetzliche Regelungen

**3.1 Wöchentlicher freier Tag, Art. 329 OR:** Die Arbeitgeberschaft muss den Arbeitnehmenden jede Woche einen freien Tag gewähren, in der Regel den Sonntag. Bei besonderen Verhältnissen kann dies auch ein Werktag sein.

**3.2 Wöchentlicher freier Halbtag, Art. 21 ArG und Art. 16 - 20 ArGV 1:** Die Arbeitnehmenden dürfen dem Grundsatz nach nicht an mehr als 5 ½ Tagen pro Woche beschäftigt werden. Sie müssen daher neben dem Sonntag oder dem Ruhetag jede Woche einen freien Halbtag beziehen, an dem keine Nebenbeschäftigung erlaubt ist.

Der freie Halbtag gilt dann als gewährt, wenn an einem Werktag entweder der ganze Vormittag von 06:00 bis 14:00 Uhr arbeitsfrei ist oder - bei Arbeitsschluss am Mittag und vor Bezug der täglichen Ruhezeit am Abend - der ganze Nachmittag von 12:00 bis 20:00 Uhr arbeitsfrei bleibt. Im Einverständnis mit den Arbeitnehmenden dürfen die freien Halbtage für höchstens vier Wochen zusammenhängend gewährt werden.

**3.3 Wöchentliche Höchstarbeitszeit, Art. 9 ArG:** Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben, für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels (Einzelbetrieb mit mehr als 50 Arbeitnehmenden) *45 Stunden*. Für alle übrigen Arbeitnehmenden (z.B. Dienstleistungsbetriebe, Verkaufspersonal in Kleinbetrieben des Detailhandels, Montagebetriebe) *50 Stunden*.

**3.4 Tägliche Höchstarbeitszeiten inkl. Pausen, Art. 10 und 31 ArG:** Zwischen dem Arbeitsbeginn bei der ersten Arbeitgeberschaft und dem Arbeitsende bei der letzten Arbeitgeberschaft dürfen höchstens *14 Stunden* und bei Jugendlichen höchstens *12 Stunden* liegen.

**3.5 Tägliche Mindestruhezeiten, Art. 15a ArG und Art. 16 ArGV 5:** Vom Arbeitsende bei der letzten Arbeitgeberschaft bis Arbeitsbeginn (am nächsten Tag) bei derselben oder bei einer anderen Arbeitgeberschaft muss eine Ruhezeit von mindestens *11 Stunden* und bei Jugendlichen von mindestens *12 Stunden* eingehalten werden.

**3.6 Zeitrahmen für Tages- und Abendarbeit, Art. 10 ArG (nicht bewilligungspflichtig):** Die Arbeit von *06:00 Uhr* bis *20:00 Uhr* gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von *20:00 Uhr bis 23:00 Uhr* ist Abendarbeit. Beginn und Ende der betrieblichen Tages- und Abendarbeit können zwischen *05:00* und *24:00 Uhr* anders festgelegt werden, wenn die Mehrheit der Arbeitnehmenden (in grossen Betrieben die Arbeitnehmervertretung) zustimmt.

### 4. Gesetzlich erlaubte Überzeitarbeit, Art. 12 und 13 ArG

Als Überzeitarbeit gelten die Arbeitsstunden, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit (45 bzw. 50 Stunden) überschreiten. Überzeitarbeit ist grundsätzlich nur an Werktagen zulässig. Die Tages- und Abendarbeit der einzelnen Arbeitnehmenden muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen. Die Überzeitarbeit darf für die einzelnen Arbeitnehmenden nicht mehr als 2 Stunden pro Werktag betragen (gilt nicht für arbeitsfreie Tage oder in Notfällen); die tägliche Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeit muss eingehalten werden.

Überzeitarbeit darf pro Arbeitnehmenden im Kalenderjahr nicht mehr betragen als *170 Stunden* bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von *45 Stunden*, *140 Stunden* bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von *50 Stunden*.

Bei Auszahlung der Überzeit muss ein *Zuschlag von 25 %* bezahlt werden; bei Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer ist kein Zuschlag geschuldet.

Für Büropersonal, technische und andere Angestellte und für Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels kann dieser Zuschlag bis zu 60 Überzeitstunden pro Kalenderjahr *schriftlich (d.h. z.B. im Arbeitsvertrag) wegbedungen* werden.

Arbeitnehmende mit Familienpflichten dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeit beigezogen werden. Jugendliche (bis zum 18. Geburtstag) dürfen nicht länger als 9 Stunden pro Tag beschäftigt werden; vor dem 16. Geburtstag dürfen sie keine Überzeitarbeit leisten. Für weibliche und jugendliche Arbeitnehmende gelten bezüglich Überzeitarbeit weitere Sondervorschriften.

## **5. Ausserordentliche Einsatzzeiten, Nacht- und Sonntagsarbeit, Art. 17 und 19 ArG**

Die Beschäftigung von Arbeitnehmenden in der Nacht und an Sonntagen ist grundsätzlich verboten. In Branchen, in welchen Nacht- bzw. Sonntagsarbeit üblich ist, (z.B. Gastgewerbe, Spitäler, Bewachungsbetriebe, Unterhaltungsbetriebe, Betriebe mit leicht verderblichen Gütern usw.) gelten Sonderregelungen (siehe Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz, ArGV 2).

Auskunft über die Möglichkeit, Arbeitnehmende mit mehr als einer Arbeitgeberschaft an Sonntagen und in der Nacht zu beschäftigen, erhalten Sie beim KIGA Baselland.

## **6. Schichtarbeit, Art. 34 ArGV 1**

Arbeitnehmende, welche Schichtarbeit verrichten, dürfen nur an einem arbeitsfreien Werktag unter bestimmten Voraussetzungen (s. die gesetzlichen Regeln) einer Nebenbeschäftigung nachgehen. An einem gesetzlichen Ruhetag oder während der Ausgleichsruhezeiten ist eine Nebenbeschäftigung nicht möglich.

## **7. Arbeitszeitkontrolle, Art. 73 ArGV 1**

Für die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Arbeitsgesetzes ist grundsätzlich die Arbeitgeberschaft zuständig.

Bei Nebenbeschäftigungen sind alle Arbeitgeberschaften verantwortlich für das Führen vollständiger Arbeitszeiterfassungsunterlagen. Jede Arbeitgeberschaft muss (schlussendlich) die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmenden im Hauptbetrieb oder –bei mehreren Beschäftigungen– in den andern Betrieben kennen. Dieser Umstand äussert sich auch dadurch, dass jede Arbeitgeberschaft voll zur Rechenschaft gezogen werden kann, wenn ihre Mitarbeitenden mit ihren Arbeitszeiten das Arbeitsgesetz verletzen.

Aus den Verzeichnissen oder anderen geeigneten Unterlagen, welche die Arbeitgeberschaft den Vollzugs- und Aufsichtsbehörden zur Verfügung zu halten hat, müssen u.a. ersichtlich sein:

- *Familiennamen, Vorname, Geburtsdatum, Heimatort, Art der Beschäftigung sowie Ein- und Austritt der einzelnen Arbeitnehmenden*
- *die wöchentliche Arbeitszeit (insgesamt)*
- *die tägliche Arbeitszeit*
- *die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr*

- *die von den einzelnen Arbeitnehmenden in den einzelnen Zahltagsperioden und insgesamt im Laufe eines Kalenderjahres geleistete Überzeitarbeit*
- *die gewährten wöchentlichen Ruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen.*

Die Verzeichnisse und Unterlagen sind während mindestens 5 Jahren aufzubewahren.