

Am siebten Tag sollst du ruhen ...

Dass man nicht nur arbeiten kann, sondern auch ruhen muss, sah schon die Bibel vor. Bis der Staat gesetzlich Ruhetage vorschrieb, dauerte es dann noch rund zweitausend Jahre. Erst mit der im Zuge der Industrialisierung aufgekommenen Fabrikarbeit und der damit verbundenen Ausnutzung der Menschen gab es ein staatliches Bedürfnis, die Arbeit zu regulieren. Heute regelt der L-GAV im Wesentlichen den Anspruch auf Ruhetage. Die praktische Anwendung der Normen scheint aber nicht überall verstanden zu werden.

Martin Schwegler

Die biblische Vorgabe, wonach der siebte Tag der Woche ein Ruhetag sein soll, wurde in Art. 329 OR umgesetzt. Dort steht noch heute, dass man bloss einen Tag pro Woche – in der Regel der Sonntag – frei hat. Erst das 1966 in Kraft getretene Arbeitsgesetz sah vor, dass die Arbeitnehmerschaft neben dem Sonntag (oder Ersatzruhetag) mindestens noch einen wöchentlichen freien Halbtage zu Gute hat. Die Fünf-Tage-Woche ist heute jedoch Standard, obwohl der Samstag rechtlich immer noch ein Werktag ist. In Branchen, in denen am Wochenende gearbeitet werden muss, ist die Aufteilung in fünf Arbeitstage und zwei Ruhetage üblich. Für die Hotellerie und Gastronomie regelt Art. 16 L-GAV diesen Anspruch. Einzigartig im Vergleich zu anderen Branchen ist, dass bei Nichteinhaltung der zwei Ruhetage eine Entschädigung von 1/22 eines Monatslohnes pro nicht bezogenem Ruhetag geschuldet ist. Damit beginnen die Probleme.

Wann ist ein Ruhetag ein Ruhetag?

Ein Ruhetag gilt als bezogen, wenn im Anschluss an die Nachtruhe 24 Stunden frei waren. Das Arbeitsgesetz schreibt gar vor, dass für den einen Ruhetag zwischen Arbeitsende und Wiederbeginn 35 Stunden

frei sein muss (Art. 21 Abs. 2 ArGV1). Weil der L-GAV noch einen zweiten Ruhetag vorschreibt, ist nicht ganz klar, ob für diesen weiteren Ruhetag die 35-Stunden-Regel ebenfalls gilt. Da gemäss Arbeitsgesetz einmal pro Woche die Nachtruhe acht statt elf Stunden betragen darf, ist es wohl legitim davon auszugehen, dass beim zweiten Ruhetag pro Woche deren 32 Stunden frei eingehalten werden müssen. Darunter geht es auf keinen Fall. Wenn Mitarbeitende bis nach Mitternacht arbeiten müssen, dann anschliessend einen Tag frei haben und am Tag darauf bereits wieder vor 8 Uhr beginnen, so ist der freie Tag nur vermeintlich ein ganzer Ruhetag.

Überstunden- und Ruhetagsentschädigung

In der arbeitsrechtlichen Beratung tauchte früher öfters der Umstand auf, dass die Arbeitgeberseite meinte, mit der Ruhetagsentschädigung sei auch die Überstundenentschädigung abgegolten. Dem ist aber nicht so: Nach der Konzeption des L-GAV sind Überstunden, die entstehen, weil man Ruhetage nicht einhalten kann, faktisch doppelt zu bezahlen: Einmal als Überstundenlohn und einmal als Ruhetagsentschädigung.



Martin Schwegler, lic. iur. / RA

Der Autor dieses Beitrages ist seit 1994 Dozent für Arbeitsrecht an der SHL Schweizerische Hotelfachschule Luzern. Hauptberuflich ist er in der von ihm gegründeten Anwaltskanzlei Schwegler & Partner Rechtsanwälte und Notare AG in Menznau (LU) tätig. 2020 hat er die correct.ch ag gegründet, die arbeitsrechtliche Dienstleistungen für die Hotel- und Gastrobranche anbietet. Ein Produkt der Firma ist correctTime, eine Zeiterfassung, die nach L-GAV und ArG korrekt rechnet.

Die Ruhetagsentschädigung ist immer geschuldet, wenn die zwei Ruhetage pro Woche nicht bezogen wurden. Die Überstundenentschädigung ist zusätzlich geschuldet, wenn im Schnitt mehr als die wöchentlich vorgegebene Arbeitszeit gearbeitet wurde. Aus Arbeitgebersicht muss man deshalb zwingend solche Ruhetagsentschädigungen vermeiden. Denn es handelt sich dabei um eine Art Strafzahlung für nicht gehabte Freizeit. Die effektive Arbeitszeit wird ja bereits mit dem Lohn und eventuell mit dem Überstundenlohn abgegolten.

Minus-Ruhetage sind kein Problem

In Zeiten, in denen im Arbeitsmarkt die Vier-Tage-Woche immer beliebter wird, beziehen die Mitarbeitenden logischerweise jeweils mehr Ruhetage, als sie minimal Anspruch haben. Der Ruhetagesaldo rutscht somit in das sogenannte Minus. Damit hat man in der Branche ein Problem: Die Mitarbeitenden meinen dann, sie schuldeten deshalb den Arbeitgebenden noch irgendetwas und es kommt zu Diskussionen. Sie reklamieren wegen dem Minussaldo bei den Ruhetagen. Dabei bedeutet ein solcher nur, dass mehr Ruhetage bezogen wurden, als minimal vorgeschrieben sind.

Vorsicht bei Kompensationstagen

Die Zeiterfassungssysteme lösen das Problem im Regelfall damit, dass man Kompensationstage eintragen kann. Dabei handelt es sich um eine Art Placebo: Jeder freie Tag ist grundsätzlich ein Ruhetag nach Art. 16 L-GAV. Ob er als das bezeichnet wird oder nicht, spielt keine Rolle. Verwendet ein System Kompensationstage, muss man genauer hinschauen, ob wirklich alles richtig gerechnet wird. Bezog eine Mitarbeiterin nämlich viele Kompensationstage, dafür aber weniger Ruhetage, kann es sein, dass gemäss System eine Ruhetagsentschädigung geschuldet ist. Obwohl die Kompensationstage auch Ruhetage nach L-GAV und Arbeitsgesetz sind, werden diese nicht als solche mitgerechnet. Stattdessen wird ein Guthaben der Mitarbeiterin ausgewiesen. Diese erwartet dafür verständlicherweise eine Abgeltung – zu Unrecht.