

An die Sozialpartner
im Bereich des Detailhandels

Datum 27.11.2018

Beschäftigung von Personal im Detailhandel an Sonn- und Feiertagen

Sehr geehrte Damen und Herren

Infolge einer Änderung des kantonalen Gesetzes betreffend die Ladenöffnung¹ (LöG), die am 1. Dezember 2018 in Kraft tritt und neu die Möglichkeit einer Ladenöffnung an zwei Sonn- und Feiertagen pro Jahr bietet, erhielten wir zahlreiche Fragen in diesem Zusammenhang bezüglich der Voraussetzungen für die Beschäftigung von Personal.

1. Allgemeiner Zusammenhang zwischen dem LöG und dem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel² (ArG)

Das LöG ist ein kantonales Gesetz, welches auf alle Läden anwendbar ist; dies geht aus dem in Artikel 1 definierten Geltungsbereich hervor. Das Bundesrecht, namentlich die Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz, hat in allen Fällen Vorrang (Grundsatz der Übereinstimmung mit dem übergeordneten Recht). Das LöG erwähnt diesen allgemeinen Grundsatz explizit in seinem Artikel 5.

2. Geltungsbereich der Ausnahme vom Verbot, Personal an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen

Diese Ausnahmebestimmung des LöG bezieht sich auf den Wortlaut von Artikel 19 Absatz 6 ArG, der die Möglichkeit vorsieht, im Detailhandel Personal an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen, und nicht auf die Frage der Ladenöffnung der besagten Geschäfte.

Laut dieser Gesetzesbestimmung haben die Kantone die Möglichkeit, die Beschäftigung von Personal im Detailhandel an bis zu vier Sonn- und Feiertagen zu erlauben, und zwar ohne Bewilligung. Das LöG beschränkt diese Möglichkeit auf kantonaler Ebene ab dem nächsten Monat nicht mehr lediglich auf einen Sonn- und Feiertag, sondern erweitert diese auf zwei Sonn- und Feiertage pro Jahr.

Gemäss der Wegleitung zu Artikel 19 Absatz 6 ArG, welche von der Bundesaufsichtsbehörde, dem Staatssekretariat für Wirtschaft, veröffentlicht wurde, gelten im Sinne dieser Bestimmung Detailhandelsbetriebe als Verkaufsgeschäfte. Ausdrücklich nicht dazu gehören jedoch Dienstleistungsbetriebe wie namentlich Coiffeure, Banken und Reisebüros. Diese Definition entspricht in diesem Sinne jener im LöG (Art. 1 und Weisung DIHA Nr. 1 Kap. IV).

Zu den anderen Dienstleistungsbetrieben zählen ebenfalls Apotheken, für welche die Sonntagsarbeit bereits in Artikel 19 ArGV³ (Bereitschaftsdienst/Notfall) geregelt ist, oder Optiker. Diese beiden

¹ vom 22. März 2002 – [SR VS 822.20](#)

² vom 13. März 1964 – [SR 822.11](#)

³ Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 – [SR 822.112](#)



Beispiele könnten Verwirrung stiften, da in dieser Art von Geschäften dennoch die Möglichkeit besteht, Personal an Sonn- und Feiertagen ausschliesslich für den Verkauf von Kosmetikprodukten oder Produkten wie Sonnenbrillen oder anderen Accessoires zu beschäftigen. Die Abgabe von Medikamenten oder die Durchführung gewisser Kontroll- und Beratungsdienstleistungen im Optikbereich sind hingegen nicht erlaubt.

Für Unternehmen in Einkaufszentren, die einer vertraglichen Öffnungspflicht ihres Ladens zu den Öffnungszeiten des Einkaufszentrums unterstellt sind, ist einer solchen Klausel kein Vorrang einzuräumen. Tatsächlich dürfen Unternehmen, die nicht in den Geltungsbereich dieser Ausnahmeregelung fallen, keine Arbeitskräfte beschäftigen, da das Arbeitsgesetz zwingendes öffentliches Recht darstellt, welches in diesem Fall über den Anforderungen des gewerblichen Mietvertrags steht.

Zu erwähnen ist schliesslich, dass die Unternehmen oder Personen, die vom Geltungsbereich des ArG ausgeschlossen sind, diesen Bestimmungen (Art. 3 und 4) nicht unterliegen. Es steht ihnen frei, an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten.

3. Zwingende Vorschriften bezüglich der Arbeits- und Ruhezeit

Die Beschäftigung von Personal an Sonn- und Feiertagen kumuliert mit einer verlängerten Ladenöffnung während den Festtagen kann zu grösseren Überschreitungen der gesetzlichen Schranken in Sachen Arbeits- und Ruhezeit führen, wenn keine organisatorische Massnahme vorgesehen ist.

Insbesondere muss vermieden werden:

- Planung über dem Grenzwert von 45 Stunden Arbeit pro Woche für Läden mit mehr als 50 Mitarbeitenden (inkl. Kassenpersonal), bzw. 50 Stunden für Läden bis zu 50 Mitarbeitenden. Eine geplante Überschreitung dieser Grenzwerte ist verboten;
- Beschäftigung des Personals an mehr als 6 aufeinander folgenden Tagen;
- Verkürzung der täglichen Ruhezeit unter 11 Stunden mehr als einmal in der gleichen Woche (in der Annahme, dass mehrere Abendverkäufe während der gleichen Woche geplant sind);
- Erhöhung der Arbeitszeit über 14 Stunden (zwischen Beginn und Ende der täglichen Arbeit);
- wahrscheinliche Ausführung von Nacharbeit für Geschäfte mit einem Arbeitszeitmodell Tag-Abend zwischen 5.00 Uhr und 22.00 Uhr bei Abendverkäufen (das Personal muss allerspätestens um 22.00 Uhr die Arbeit beenden. Nacharbeit ist nicht erlaubt).

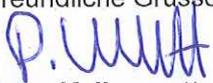
Schliesslich erinnern wir Sie daran, dass vorübergehende Arbeit an Sonn- und Feiertagen mit einem Lohnzuschlag von 50 % für die betroffenen Mitarbeitenden und der Bewilligung eines Ersatzruhetages (wöchentliche Ruhezeit von 35 aufeinander folgenden Stunden) an einem normalen Arbeitstag kompensiert werden muss.

Diese Ausnahmeregelungen des ArG sind seit dem 1. Juli 2008 in Kraft. Aus diesem Grund wird für dieses Jahr 2018 kein *Status quo* zugebilligt, nur weil in den letzten Jahren in dieser Branche wenige Kontrollen betreffend die Einhaltung des ArG durchgeführt worden sind.

Wir hoffen, dass diese Präzisierungen die Fragen Ihrer Mitglieder beantworten und dazu beitragen, dass Folgekontrollen durch die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse nicht zu Anzeigen (Art. 59 ArG) führen.

Für weitere Auskünfte stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse


Peter Kalbermatten
Chef der Dienststelle für Industrie,
Handel und Arbeit


Nicolas Bolli

Chef der Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse