

Artikel 43a

Veranstaltungsdienstleistungsbetriebe

- ¹ Auf Veranstaltungsdienstleistungsbetriebe und die in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Artikel 4 für die ganze Nacht und den ganzen Sonntag sowie die Artikel 7 Absatz 1, 10 Absatz 4, 11, 12 Absatz 1 und 13 anwendbar, soweit Nacht- und Sonntagsarbeit für den Auf- und Abbau von Veranstaltungen und deren Einrichtungen sowie für deren Bedienung und Unterhalt notwendig sind.
- ² Artikel 7 Absatz 1 ist nur anwendbar auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die bei einer länger dauernden zusammenhängenden Veranstaltung zum Einsatz gelangen. Artikel 7 Absatz 1 und Artikel 10 Absatz 4 dürfen nicht gleichzeitig in Anspruch genommen werden.
- ³ Veranstaltungsdienstleistungsbetriebe sind Betriebe, die Leistungen für die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen wie Tourneeproduktionen, Festivals, Konzerte, Musicals, Marketinganlässe, Versammlungen, Galaveranstaltungen oder Sportanlässe erbringen.

Geltungsbereich (Absatz 3)

Veranstaltungsdienstleistungsbetriebe sind Betriebe, die für sich selbst oder für Dritte an ständigen oder wechselnden Standorten Leistungen für die Organisation und Durchführung von Publikumsanlässen wie Tourneeproduktionen, Konzerte oder Sportanlässe erbringen (nicht-abschliessende Aufzählung). Zu den Tätigkeiten dieser Betriebe gehören u.a. organisatorische Arbeiten, der Auf- und Abbau von Veranstaltungstechnik (z.B. Bühne inkl. Beleuchtung und Ton) und von Dekoration und Mobiliar, die Bedienung und Wartung der Einrichtungen vor, während und nach einer Veranstaltung sowie das Bereitstellen von Personal.

Die Bestimmung gelangt grundsätzlich nur zur Anwendung, sofern die Haupttätigkeit eines Betriebes die Erbringung von Leistungen für die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen darstellt. Nacht- und Sonntagsarbeit in Betrieben, die nur gelegentlich Leistungen dieser Art erbringen, sind bewilligungspflichtig (z.B. eine Schreinerei, die einmal im Jahr eine Bühne für ein Dorffest aufbaut).

Für Mitarbeitende von Veranstaltungsdienstleistungsbetrieben gilt Artikel 43a ArGV 2 unabhängig davon, wo sie eingesetzt werden. Werden Mitarbeitende eines Veranstaltungsdienstleistungsbetriebes also z.B. vorübergehend in einem Berufstheater eingesetzt, so gelangen für diese Arbeitnehmenden gleichwohl die Bestimmungen von Artikel 43a ArGV 2 zur Anwendung. Für Theaterangestellte gilt aber Artikel 35 ArGV 2, auch wenn externe Mitarbeitende zum Einsatz gelangen, für die teilweise andere arbeitsgesetzliche Regelungen gelten.

Anwendbare Sonderbestimmungen (Absätze 1 und 2)

Allgemeine Bemerkungen

Die nachfolgend aufgeführten Sonderbestimmungen dürfen nur in Anspruch genommen werden, sofern Nacht- und Sonntagsarbeit für den Auf- und Abbau von Veranstaltungen und deren Einrichtungen sowie für deren Bedienung und Unterhalt notwendig sind. Arbeiten, die nicht kurzfristig in engem Zusammenhang mit der Durchführung

stehen – z.B. das längerfristige Vorbereiten einer Veranstaltung oder Arbeiten für die Werbung im Vorfeld einer Veranstaltung – fallen nicht unter die Sonderbestimmungen.

Artikel 4 Absatz 1 und 2

Veranstaltungsdienstleistungsbetriebe können Nacht- und Sonntagsarbeit in vollem Umfang ohne behördliche Bewilligung anordnen. Diese Bestimmung befreit lediglich von der Bewilligungspflicht. Die übrigen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sind aber einzuhalten.

Artikel 7 Absatz 1

Arbeitnehmende dürfen länger als 6 aufeinanderfolgende Tage beschäftigt werden (in Abweichung von Art. 21 Abs. 3 ArGV 1). Dies gilt jedoch nur für Arbeitnehmende, die bei ein und derselben länger dauernden zusammenhängenden Veranstaltung – d.h. mehr als 6 aufeinanderfolgende Tage – zum Einsatz gelangen. Die effektive Anzahl Arbeitstage ist auf das für die Aufgabenerfüllung tatsächlich erforderliche Mass und in jedem Fall auf maximal 11 Tage zu beschränken.

Erfolgt eine Verlängerung der Arbeitswoche, so muss unmittelbar im Anschluss an die höchstens 11 aufeinanderfolgenden Arbeitstage eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 3 Tagen gewährt werden. Diese Ruhezeit ist im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit zu gewähren. Daraus ergibt sich eine zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit von mindestens 83 aufeinanderfolgenden Stunden (3 x 24 Std. + 11 Std.). Zusätzlich muss im Durchschnitt des Kalenderjahres die Fünftagewoche gewährt werden.

Die Verlängerung der Arbeitswoche darf zudem zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmenden nicht gleichzeitig mit der verlängerten Dauer der Nachtarbeit gemäss Artikel 10 Absatz 4 ArGV 2 in Anspruch genommen werden (vgl. Art. 43a Abs. 2 ArGV 2).

Artikel 10 Absatz 4

In Abweichung von den regulären Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz darf in Veranstaltungsdienstleistungsbetrieben die Dauer der Nachtarbeit in einzelnen Nächten auf 11 Stunden in einem Zeitraum von 13 Stunden ausgedehnt werden. Dies ermöglicht es den Betrieben Spitzenbelastungen zu bewältigen. Diese Mehrbelastung wird dadurch kompensiert, dass im Durchschnitt einer Kalenderwoche die Dauer der Nachtarbeit die regulären 9 Stunden pro Nacht nicht überschreiten darf.

Die Verlängerung der Dauer der Nachtarbeit darf nicht gleichzeitig mit der Verlängerung der Arbeitswoche gemäss Artikel 7 Absatz 1 ArGV 2 in Anspruch genommen werden (vgl. Art. 43a Abs. 2 ArGV 2).

Artikel 11

Veranstaltungsdienstleistungsbetriebe können die Lage des Sonntagszeitraums (Art. 18 Abs. 1 ArG) um bis zu 3 Stunden vor- oder nachverschieben. Diese Verschiebung kann nur für den ganzen Betrieb oder einen klar abgrenzbaren Betriebsteil und nicht für einzelne Arbeitnehmende vorgenommen werden. Zu beachten ist zudem, dass für diese Verschiebung die Zustimmung der Arbeitnehmervvertretung des Betriebs oder der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden notwendig ist (Art. 18 Abs. 2 ArG).

Artikel 12 Absatz 1

Den Arbeitnehmenden sind 26 freie Sonntage im Kalenderjahr zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Kalenderjahr verteilt werden. Im Kalenderquartal ist jedoch mindestens ein freier Sonntag zu gewähren.

Artikel 13

Die Ersatzruhe für geleistete Feiertagsarbeit muss nicht in der Woche gewährt werden, die der Feiertagsarbeit vorangeht oder folgt (vgl. Art. 20 Abs. 2 ArG). Sie kann auch für ein Kalenderjahr zusammengefasst werden.