

Gültig ab 1. August 2000

Die wichtigsten Änderungen

Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

Artikel	Thema
ArG 74	ArGV1 94 Inkrafttreten Das revidierte Gesetz gilt ab dem 1. August 2000.
92, 93	Übergangsbestimmungen <ul style="list-style-type: none">➤ Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit gilt für Männer erst ab dem 1.8.2003. Das Gleiche gilt für Frauen, die unter altem Recht schon in der Nacht beschäftigt werden durften. Für die übrigen Frauen aber ist der Zeitzuschlag ab dem 1. August 2000 zu gewähren.➤ Betriebe, die zur Umsetzung der neuen Bestimmungen umfangreiche, organisatorische oder vertragliche Anpassungen vornehmen müssen (Handbücher, ISO-Zertifizierungen, GAV etc.), haben für die Einführung des neuen Rechts bis zum 1. Februar 2001 Zeit. Die neuen Bestimmungen müssen jedoch als Ganzes eingeführt werden. Während der Übergangsfrist gilt das bisherige Recht weiter.➤ Bewilligungen nach altem Recht können weiter benützt werden bis zu deren Ablauf, sie werden spätestens am 31. März 2003 ungültig.

Tages- und Abendarbeit

Artikel	Thema
ArG 10	ArGV1 Tages- und Abendarbeit Die Arbeit von 6 bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit; die Arbeit von 20 bis 23 Uhr als Abendarbeit. Tages- und Abendarbeit, d.h. die Zeit zwischen 6 und 23 Uhr (17 Stunden), ist bewilligungsfrei. Abendarbeit kann vom Arbeitgeber jedoch erst nach Anhörung der Arbeitnehmenden eingeführt werden. Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeitszeit können zwischen 5 und 24 Uhr anders festgelegt werden, wenn die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden zustimmt. Die betriebliche Tages- und Abendarbeitszeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden. Beginn und Ende der Arbeitszeit des einzelnen erwachsenen Arbeitnehmenden muss dagegen mit Einschluss der Pausen und allfälliger Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

2/8

Artikel	Thema
ArG ArGV1 9	Grundsatz Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt unverändert: <ul style="list-style-type: none">➤ 45 Stunden pro Woche für industrielle Betriebe, Büropersonal, technische und andere Angestellte, Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels (über 50 Arbeitnehmer)➤ 50 Stunden pro Woche für Arbeitnehmende in nicht industriellen Betrieben, d.h. für alle oben nicht erwähnten Kategorien.
22	Flexibilisierung <ul style="list-style-type: none">➤ In Betrieben mit witterungsbedingtem Arbeitsanfall oder mit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden um höchstens 4 Stunden verlängert werden, sofern sie im Durchschnitt eines halben Jahres nicht überschritten wird.➤ Für Arbeitnehmende mit 5-Tage-Woche kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden verlängert werden:<ul style="list-style-type: none">• um 2 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von 8 Wochen nicht überschritten wird• um 4 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von 4 Wochen nicht überschritten wird.
23	Verkürzung In Wochen, in denen ein oder mehrere den Sonntagen gleichgestellte gesetzliche Feiertage auf einen Werktag fallen, an dem der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin üblicherweise zu arbeiten hat, wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit anteilmässig verkürzt.

Voraussetzungen und Dauer der Überzeitarbeit

Artikel	Thema
ArG ArGV1 12 25	Überzeitarbeit Überzeitarbeit liegt vor, wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten wird. Dies darf nur ausnahmsweise erfolgen und soweit als andere Massnahmen nicht zumutbar sind. Es muss sich um ausserordentliche Situationen handeln, die unvorhergesehen eintreten oder die mit den vorhandenen Ressourcen kurzfristig nicht anders bewältigt werden können. Überzeitarbeit ist von der Überstundenarbeit nach Art. 321c OR zu unterscheiden.
13	Überzeitarbeit ist mit einem Lohnzuschlag von 25 % zu entschädigen. Ein Freizeitausgleich 1 : 1 ist nur dann möglich, wenn der betroffene Arbeitnehmer dies wünscht oder damit einverstanden ist. Die Überzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr nicht mehr betragen als : <ul style="list-style-type: none">➤ 170 Stunden; bei wöchentlicher Höchstarbeitszeit von 45 Stunden;➤ 140 Stunden; bei wöchentlicher Höchstarbeitszeit von 50 Stunden. Überzeitarbeit ist nur als Tages- und Abendarbeit und nur an Werktagen zulässig.
26	Liegen eigentliche Sonderfälle bzw. Notfälle vor (z.B. Gefährdung von Leib und Leben, Feuersbrunst, Hochwasser, Rettung der Produktion usw.) darf ausnahmsweise auch in der Nacht und an Sonntagen sowie in Überschreitung der täglichen Arbeitsdauer Überzeit geleistet werden, soweit diese Situationen unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere zumutbare Weise beseitigt werden können. Auf keinen Fall darf damit eine Produktions- und Kapazitätserweiterung angestrebt werden.

Ruhezeiten

3/8

Artikel	Thema
ArG 15a	ArGV1 19 Allen Arbeitnehmenden ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Die Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmer einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird. In diesem Falle darf beim auf die verkürzte Ruhezeit folgenden Arbeitseinsatz keine Überzeitarbeit angeordnet werden.
18 - 20a	21 Über das Wochenende ist eine zusammenhängende Ruhezeit von 35 Stunden (11 Stunden tägliche Ruhezeit + 24 Stunden Sonntag) zu gewähren, welche die Zeit von Samstag 23 Uhr bis Sonntag 23 Uhr einschliessen muss.
21	20 Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist den Arbeitnehmenden jede Woche ein freier Halbtag von 8 Stunden vor oder nach einer täglichen Ruhezeit zu gewähren. Der Arbeitgeber darf im Einverständnis mit den Arbeitnehmenden die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens 4 Wochen zusammenlegen. Der wöchentliche freie Halbtag bei Tages- und Abendarbeit gilt als gewährt, wenn: ➤ der ganze Vormittag von 6 bis 14 Uhr arbeitsfrei bleibt; ➤ der ganze Nachmittag von 12 bis 20 Uhr arbeitsfrei bleibt; ➤ bei zweischichtiger Arbeit der Schichtwechsel zwischen 12 und 14 Uhr erfolgt; ➤ bei Nachtarbeit bzw. bei dreischichtiger Arbeit die alternierende 5-Tage-Woche zugestanden wird.

Schichtarbeit

Artikel	Thema
ArG 25	ArGV1 34 Schichtarbeit und Schichtwechsel Schichtarbeit liegt vor, wenn zwei oder mehrere Arbeitnehmende nach einem bestimmtem Zeitplan gestaffelt arbeiten, und der Einsatz wechselweise am gleichen Arbeitsplatz erfolgt. Zweischichtige Tagesarbeit ist nicht mehr bewilligungspflichtig , sofern sich diese innerhalb von 17 Stunden am Tag und am Abend abwickelt. Die einzelne Schichtdauer darf, Pausen inbegriffen 11 Stunden nicht überschreiten. Überzeitarbeit darf nur an arbeitsfreien Werktagen geleistet werden. Für zweischichtige Tagesarbeit, die nicht innerhalb von 17 Stunden liegt, sind auch die Bestimmungen über die Nachtarbeit zu beachten. Das bedeutet, dass diese Systeme bewilligungspflichtig sind. Bei drei- und mehrschichtigen Arbeitszeitsystemen gilt: ➤ Die einzelne Schichtdauer darf 10 Stunden, inkl. Pausen , nicht überschreiten. ➤ Der Schichtwechsel hat von der Früh- zur Spät- und von dieser zur Nachtschicht zu erfolgen. Ausnahmen sind zulässig, wenn dadurch regelmässig längere wöchentliche Ruhezeiten von 3 und mehr Tagen entstehen. ➤ Die Leistung von Überzeitarbeit ist nur an sonst arbeitsfreien Werktagen zulässig, und nur soweit als an diesen Tagen nicht gesetzlich vorgeschriebene Ruhe- oder Ausgleichszeiten bezogen werden.
35	Auf Schichtwechsel bei Tages- und Abendarbeit (bei Nachtarbeit: siehe weiter hinten) kann verzichtet werden: ➤ aus besonderen persönlichen Gründen des Arbeitnehmers; ➤ wenn eine von zwei Schichten wesentlich kürzer ist und höchstens 5 Stunden beträgt.

Nachtarbeit

4/8

Artikel	Thema
ArG 16	ArGV1 Verbot der Nachtarbeit Die Beschäftigung von Arbeitnehmenden ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit ist untersagt. Begründete Ausnahmen (dringendes Bedürfnis, Unentbehrlichkeit) können bewilligt werden. Vorbehalten bleiben Betriebe, auf die im Rahmen der Verordnung 2 Sonderbestimmungen anwendbar sind.
17	Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit Vorübergehende Nachtarbeit und dauernde Nachtarbeit zwischen 5 bis 6 Uhr sowie zwischen 23 und 24 Uhr wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Den Arbeitnehmenden, die nur vorübergehend (max. 24 Nächte pro Kalenderjahr) Nachtarbeit verrichten, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu bezahlen. Zuschläge für Randstunden siehe 17b.
17b	31 Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist. Arbeitnehmende die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 Prozent der Zeit , während der sie Nachtarbeit geleistet haben. Die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Für Arbeitnehmende, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten (z.B. im zweischichtigen Betrieb), kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag von 10 % gewährt werden. 32 Bei besonders fortschrittlichen Arbeitszeitsystemen (35 Stunden pro Woche bei max. 7 Stunden Schichtlänge; 36 Stunden pro Woche bei Vier-Tage-Woche; gleichwertige Regelung z.B. mit GAV) ist die Ausgleichsruhezeit nicht zu gewähren.
17c	43-45 Medizinische Untersuchung und Betreuung Arbeitnehmende, die über längere Zeit (25 Nächte und mehr pro Jahr) Nachtarbeit verrichten, haben Anspruch auf ärztliche Untersuchung des Gesundheitszustandes und Beratung: bis 45 Jahre alle zwei Jahre, danach alljährlicher Anspruch. Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmenden ist die medizinische Untersuchung obligatorisch (z.B. Dauernachtarbeit, 12-Stunden-Schichten, alleinarbeitende Arbeitnehmer). Die entsprechenden Kosten trägt der Arbeitgeber, soweit keine Versicherung dafür aufkommt.
17e	Weitere Massnahmen bei Nachtarbeit Soweit nach den Umständen erforderlich, hat der Arbeitgeber, der regelmässig Arbeitnehmende in der Nacht beschäftigt, weitere geeignete Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden zu prüfen und allenfalls vorzusehen. Solche Massnahmen sind, Organisation des Transportes, Ruhegelegenheiten, Verpflegungsmöglichkeiten, Kinderbetreuung.
17a, 25 ³	29, 30 Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit und verlängerte Dauer der Nachtarbeit Diese können nur unter äusserst strengen Voraussetzungen bewilligt werden. Wenden Sie sich an das zuständige eidgenössische Arbeitsinspektorat.

Sonntagsarbeit

5/8

Artikel	Thema
ArG ArGV1 18	Verbot der Sonntagsarbeit In der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr ist die Beschäftigung von Arbeitnehmenden verboten. Begründete Ausnahmen (dringendes Bedürfnis, Unentbehrlichkeit) können bewilligt werden. Vorbehalten bleiben Betriebe, auf die im Rahmen der Verordnung 2 Sonderbestimmungen anwendbar sind.
19	Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit Bei vorübergehender Sonntagsarbeit ist ein Lohnzuschlag von 50 % (wie bisher) zu entrichten.
20 21	Freier Sonntag und Ersatzruhe Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden ist innert 4 Wochen durch Freizeit auszugleichen . Dauert sie länger als fünf Stunden, so ist während der vorhergehenden oder folgenden Woche - im Anschluss an die tägliche Ruhezeit - ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 Stunden zu gewähren. Das ergibt eine zusammenhängende Ruhezeit von 35 Stunden . Der Ersatzruhetag muss den Zeitraum 6 bis 20 Uhr umfassen. Muss am Sonntag gearbeitet werden, darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht mehr als an 6 aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigt werden.

Ununterbrochener Betrieb

Artikel	Thema
ArG ArGV1 24 36-38	Ununterbrochener Betrieb Es wird neu unterschieden: <ul style="list-style-type: none">➤ dauernder oder regelmässig wiederkehrender ununterbrochener Betrieb, sofern aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich➤ vorübergehender ununterbrochener Betrieb bis 16 Wochen, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Der ununterbrochene Betrieb ist bewilligungspflichtig. Vorbehalten bleiben Betriebe, auf die im Rahmen der Verordnung 2 Sonderbestimmungen anwendbar sind. Es gelten folgende Bedingungen: <ul style="list-style-type: none">➤ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf im Durchschnitt von 16 Wochen nicht überschritten werden, in einzelnen Wochen darf sie 52 Stunden betragen. In Ausnahmefällen darf sie sogar einmal 60 Stunden betragen, wenn es sich um wenig anstrengende Arbeiten handelt.➤ Innert 24 Stunden darf höchstens 9 Stunden Arbeit in 10 Stunden Präsenzzeit sein. Zwischen Freitagabend und Montagmorgen kann in 12-Stunden-Schichten gearbeitet werden, wenn 2 Stunden Pause gewährt wird.➤ Pro Kalenderjahr sind mindestens 61 wöchentliche Ruhetage zu gewähren, wovon 26 auf einen Sonntag fallen müssen und die Zeit von 6 Uhr bis 16 Uhr zu umfassen haben.➤ Wenn die Ruhetage den Zeitraum von Samstag 23 Uhr bis Sonntag 23 Uhr umfassen, können die Anzahl freier Sonntage wie folgt herabgesetzt werden:<ul style="list-style-type: none">• auf 17 Sonntage bei maximal 8 Stunden Arbeitszeit pro Tag;• auf 13 Sonntage bei maximal 8 Stunden Arbeitszeit pro Tag und bei einer Präsenzzeit von höchstens 42 Stunden (Arbeitszeit inklusive Pausen) pro Woche.

Nach spätestens 7 Tagen muss wenigstens eine Ruhezeit von 24 Stunden gewährt werden.
Soweit nichts Spezielles geregelt ist, gelten im Übrigen die Vorschriften für Nacht- und Sonntagsarbeit.

6/8

Zusammengesetzter ununterbrochener Betrieb: Wenden Sie sich an das zuständige Eidgenössische Arbeitsinspektorat

Pikettdienst

Artikel	Thema
ArG 6	ArGV1 14,15
	Pikettdienst Wird der Pikettdienst im Betrieb geleistet, stellt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar. Wird der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes geleistet, so ist die zur Verfügung gestellte Zeit soweit an die Arbeitszeit anzurechnen, als der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist in diesem Falle an die Arbeitszeit anzurechnen. Der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin darf im Zeitraum von vier Wochen an höchstens sieben Tagen auf Pikett sein oder Piketteinsätze leisten. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während den zwei darauf folgenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboden werden. In Ausnahmefällen (mangelndes Personal) darf ein Arbeitnehmender während längstens 14 Tagen innerhalb eines Monats in den Pikettdienst eingeteilt werden, wobei die Anzahl Einsätze pro Monat im Jahresdurchschnitt 5 Einsätze nicht übersteigen dürfen.

Jugendliche Arbeitnehmer

Artikel	Thema
ArG 29- 32	ArGV1 47-59
	Sonderschutz jugendlicher Arbeitnehmer Es wurden lediglich redaktionelle Änderungen vorgenommen (Ausnahme: Art. 30 Abs. 2 lit. b). Im Anschluss an die laufende Revision ArG wird eine eigene Jugendschutz-Verordnung erlassen, welche den neuen schweizerischen und internationalen Gegebenheiten angepasst wird. Im Gegensatz zur bisherigen ArGV2 enthält die neue ArGV2 keine Ausnahmen für Jugendliche. Allfällige Ausnahmen sind zu bewilligen (Einzel- oder Globalbewilligungen für bestimmte Berufe).

Frauen

Artikel	Thema
ArG 35- 35b	ArGV1 60-66
	Sonderschutz von Frauen Grundsätzlich gelten neu für alle erwachsenen Männer und Frauen dieselben Vorschriften . Schutzvorschriften für Frauen bestehen jedoch weiter im Zusammenhang mit der Mutterschaft und dem Bergbau . Die Beschäftigung von Frauen bei Mutterschaft unterliegt im Interesse des Kindes verschiedenen Einschränkungen: <ul style="list-style-type: none">➤ Beschäftigung nur mit dem Einverständnis der betroffenen Frau.➤ Beschäftigung nur im Rahmen der vertraglichen Vereinbarung, jedoch höchstens 9 Stunden pro Tag.➤ Für das Stillen des Kindes ist der Mutter frei zu geben. Stillzeit wird ganz (im Betrieb) oder zu 50 % (ausserhalb Betrieb) an die Arbeitszeit angerechnet; kein Vor- oder Nachholen der übrigen Ausfallzeit.

- Bei hauptsächlich stehender Tätigkeit hat die Frau ab dem 4. Schwangerschaftsmonat Anspruch auf eine längere tägliche Ruhezeit (12 Stunden) und mehrere Kurzpausen von 10 Minuten alle zwei Stunden; ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat darf sie für höchstens vier Stunden in stehender Tätigkeit beschäftigt werden.
- Nach der Niederkunft des Kindes besteht ein 8 wöchiges absolutes Arbeitsverbot für die Mutter; danach darf sie bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- Schwangere Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr arbeiten, dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft in diesem Zeitraum nicht mehr beschäftigt werden. Auch für die übrige Zeit der Schwangerschaft sowie für die Zeit zwischen der 8. und 16. Woche nach der Niederkunft hat der Arbeitgeber eine Versetzung zu einer gleichwertigen Tagesarbeit anzubieten. Wo dies nicht möglich ist, hat der Arbeitgeber 80 % des Lohnes zu zahlen.

62 – **Gefährliche** und **beschwerliche Arbeiten** während der Mutterschaft können eingeschränkt oder ganz verboten werden. Der Arbeitgeber hat folgende Pflichten:

- durch einen Spezialisten der Arbeitssicherheit (allenfalls im Rahmen einer Branchenlösung) ist aufgrund der in den Artikeln 62 und 63 Absatz 3 aufgeführten Tätigkeiten, Stoffe und Mikroorganismen eine Risikobeurteilung vorzunehmen.
- Ergibt diese eine konkrete Gefährdung, dann ist zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung mit dem Treffen von Schutzmassnahmen möglich ist. Die Frauen sind diesfalls mindestens vierteljährlich medizinisch überprüfen zu lassen auf die Wirksamkeit der getroffenen Schutzmassnahmen.
- Ist das Risiko von vorneherein oder nach Beurteilung zu hoch oder greifen die Schutzmassnahmen nicht oder nimmt der Arbeitgeber keine Risikobeurteilung vor, dann ist die betroffene Frau an einen für sie ungefährlichen und gleichwertigen Arbeitsplatz zu versetzen.
- Ist auch das nicht möglich, dann hat der Arbeitgeber 80 % des Lohnes zu zahlen.

Arbeitnehmer mit Familienpflichten

Artikel	Thema
ArG ArGV1 36	Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahre sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen . Diese Arbeitnehmer dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens 1 1/2 Stunden zu gewähren. Ihre Zustimmung ist auch nötig, wenn kurzfristig Piketteinsatzpläne geändert werden oder ein Aufgebot für einen ausfallenden Arbeitnehmenden erfolgen soll. Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmenden mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.

Bewilligungen

Artikel	Thema
ArG ArGV1 49 41, 42	Bewilligungen für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie ununterbrochenen Betrieb Es werden nur noch die obenstehenden Bewilligungen erteilt. Die Bewilligungen für Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit, für zweischichtige Tagesarbeit und die Überzeitbewilligungen wurden abgeschafft. Bewilligungen für vorübergehende Nachtarbeit (bis 3 Monate/ Jahr) oder für den vorübergehenden ununterbrochenen Betrieb (bis 16 Wochen / Jahr) und für vorübergehende Sonntagsarbeit (bis 6 Sonntage/Jahr) werden vom kantonalen Durchführungsorgan erteilt.

Alle Bewilligungen für **dauernd oder regelmässig wiederkehrende** Nacht- und Sonntagsarbeit werden vom Bundesamt, (Staatssekretariat für Wirtschaft, seco) erteilt.

8/8

92 Die vorhandenen Bewilligungen gelten bis zu ihrem Ablauf, jedoch längstens bis am 31.3.2003.

Unterlagen, Mitwirkung der Arbeitnehmenden

Artikel	Thema
ArG	ArGV1
47	Bekanntgabe des Stundenplans und der Arbeitszeitbewilligungen Stundenplan und besondere Schutzvorschriften sind bekanntzugeben (z.B. mit Anschlag).
48	69-71 Mitwirkungsrechte Die Arbeitnehmenden oder deren Vertretung haben ein Mitspracherecht in allen Fragen des Gesundheitsschutzes inkl. Mutterschaft, bei der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne, sowie hinsichtlich der besonderen Massnahmen bei Nachtarbeit. Das Mitspracherecht umfasst grundsätzlich den Anspruch auf Anhörung, Information und Begründung von abweichenden Entscheidungen. Vereinzelt kommt den Arbeitnehmenden ein Mitbestimmungsrecht zu, z.B. bei der abweichenden Festlegung des Nacht- und Sonntagszeitraumes.
46	73 Verzeichnisse und andere Unterlagen Verzeichnisse und andere Unterlagen, die für den Vollzug des Gesetzes notwendig sind, sind nach Ablauf ihrer Gültigkeit für mindestens 5 Jahre (bisher 2 Jahre) aufzubewahren. Zu den Verzeichnissen gehören z.B. auch die Arbeitszeitaufzeichnungen oder die Risikobeurteilungen bei Mutterschaft.