

BM-Betonwerk Malters AG
Werkstrasse 5b
6102 Malters

Ges.-Nr. IGA.24.3094-1
Kontakt Gisela Lipp/fupe1
Telefon +41 41 209 14 40
E-Mail kiga@was-luzern.ch

Bürozeiten Montag – Freitag
08.30 – 11.30 | 13.30 – 16.30 Uhr

Ort, Datum Luzern, 12. September 2024

Ihr Kontakt: Rolf Gut

Bewilligung für vorübergehende Sonntagsarbeit

Rechtsgrundlagen: Art. 19 und 20a ArG, Art. 27 Abs. 1, Bst. a, Art. 27 Abs. 1, Bst. b, (ArGV1)

Dauer: 27. Oktober 2024

Sonntagszeitraum: Samstag, 23.00 Uhr bis Sonntag, 23.00 Uhr

**Wöchentliche Höchst-
arbeitszeit:** 45 Stunden

Betriebsteile/Ort: Betonanlage, Werkstrasse 5b, 6102 Malters

Begründung: Betonaufbereitung für die SBB - Baustelle der Firma Vanoli
Aus Sicherheitsgründen können die Arbeiten bei der SBB nur in einem zur Verfügung gestellten Zeitfenster ausgeführt werden.

Anzahl Person: 1

Stundenplan: 06.00 Uhr bis 13.00 Uhr

Auflagen und Vorbehalte

Die Auflagen und Vorbehalte der Beilage sind verbindlicher Bestandteil dieser Bewilligung.

Rechtsmittel

Gegen diesen Entscheid kann **innert 30 Tagen** seit Empfangsdatum beim Kantonsgericht 4. Abteilung, Obergrundstrasse 46, 6002 Luzern, schriftlich Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerde muss einen Antrag sowie eine Begründung enthalten. Sie ist in deutscher Sprache abzufassen und im Doppel einzureichen. Der angefochtene Entscheid ist beizulegen. Allfällige Beweismittel sind genau zu bezeichnen und soweit möglich beizufügen.

Kosten

Die Bewilligungsgebühr, gestützt auf § 2 von Gebührentarif und Kostenverordnung für die Staatsverwaltung des Kantons Luzern vom 28. Mai 1982, beträgt

CHF 246.00

Freundliche Grüsse

Gisela Lipp

Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen

Dieses Dokument ist ohne Unterschrift gültig

Kopien an:

- SECO, Arbeitsbedingungen, Holzikofenweg 36, 3003 Bern
- Luzerner Polizei, Kasimir-Pfyffer-Strasse 26, 6002 Luzern
- Gemeindeverwaltung Malters, Weihermatte 4, 6102 Malters

Beilagen:

- Auflagen und Vorbehalte
- Rechnung mit Einzahlungsschein

Diese Bewilligung ist im Betrieb durch Anschlag bekannt zu geben. Bei einer Kontrolle am Ausführungsort muss die Bewilligung vorgewiesen werden können.

Beilage Auflagen und Vorbehalte für Sonntagsarbeit

Auflagen

- Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmenden nur mit deren Einverständnis zu Sonntagsarbeit heranziehen. Er hat für vorübergehende Sonntagsarbeit einen Lohnzuschlag von mindestens 50% zu bezahlen (Art. 19 ArG).
- Die Arbeit ist um die Mitte der täglichen Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG):
 - ¼ Std. bei einer Arbeitszeit von mehr als 5 ½ Std.
 - ½ Std. bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Std.
 - 1 Std. bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Std.
 - Teilt eine Pause den Arbeitstag in Teile, von denen einer mehr als 5 ½ Stunden beträgt, muss für diesen eine zusätzliche Pause gemäss obengenannter Aufteilung gewährt werden.
- Innerhalb zweier Wochen muss mindestens ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit freigegeben werden. Er muss 35 aufeinanderfolgende Stunden und die Zeit von Samstag 23 bis Sonntag 23 Uhr umfassen (Art. 20 ArG, Art. 21 Abs. 2 ArGV 1).
- Muss am Sonntag gearbeitet werden, darf der Arbeitnehmende nicht mehr als an sechs aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigt werden (Art. 21 ArGV 1).
- Den Arbeitnehmenden ist vor und nach dem Einsatz am Sonntag eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren (Art. 15a Abs. 1 ArG).
- Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist den Arbeitnehmenden jede Woche ein freier Halbttag zu gewähren. Der Arbeitgeber darf im Einvernehmen mit den Arbeitnehmenden die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens vier Wochen zusammenhängend gewähren; die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist im Durchschnitt einzuhalten (Art. 21 ArG).
- Sonn- oder Feiertagsarbeit (Feiertage, die dem Sonntag gleichgestellt sind) bis zu 5 Stunden ist innerhalb 4 Wochen durch Freizeit auszugleichen (Art. 21 ArGV 1). Dauert sie länger als 5 Stunden, so ist während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche – im Anschluss an die tägliche Mindestruhe – ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Das ergibt eine zusammenhängende Ruhezeit von 35 Stunden. Der Ersatzruhetag muss den Zeitraum 6–20 Uhr umfassen. Fallen zwei oder mehrere Ruhetage oder gesetzliche Feiertage in eine Woche, so kann die zusammenhängende Ruhezeit von 35 Stunden einmal auf 24 Stunden verkürzt werden (Art. 15a, 20 ArG, Art. 19 ArGV1).
- Diese Bewilligung berechtigt nicht zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Art. 9 ArG.
- In Wochen, in denen ein oder mehrere den Sonntagen gleichgestellte gesetzliche Feiertage auf einen Werktag fallen, an dem die Arbeitnehmenden üblicherweise zu arbeiten haben, wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit anteilmässig verkürzt (Art. 23 Abs. 1 ArGV 1). Arbeitnehmenden, die an einem den Sonntagen gleichgestellten gesetzlichen Feiertag arbeiten, ist die anteilmässige Verkürzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit in der Woche anzurechnen, in welcher der Ersatzruhetag für den Feiertag gewährt wird (Art. 23 Abs. 2 ArGV 1).
- Es ist zu gewährleisten, dass allein arbeitende Personen nach einem Unfall oder in einer kritischen Situation rechtzeitig Hilfe erhalten (www.seco.admin.ch – Merkblatt für allein arbeitende Personen).

Vorbehalte

- Allfällige ausländische Arbeitnehmende aus einem EU/EFTA Staat, die **weniger als 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr** in der Schweiz tätig sind, benötigen keine Arbeitsbewilligung, müssen aber über das Meldeverfahren gemeldet werden (www.wira.lu.ch/Meldeverfahren). Ausländische Arbeitnehmende aus einem EU/EFTA Staat, die **mehr als 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr** in der Schweiz tätig sind, benötigen eine Arbeitsbewilligung. Für deren Ausstellung ist im Kanton Luzern das Amt für Migration zuständig (Tel. +41 41 228 60 47; www.migration.lu.ch).
- Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden (Art. 35 ArG, Gesundheitsschutz bei Mutterschaft, www.seco.admin.ch – Mutterschutz im Betrieb, Leitfaden für Arbeitgeber). Insbesondere dürfen Schwangere ab dem achten Schwangerschaftsmonat bis zur Geburt in der Nacht nicht beschäftigt werden.
- Jede Betätigung, die Lärm oder Störung im Übermass verursacht, ist verboten (§ 5 des Kantonalen Ruhetags- und Ladenschlussgesetzes vom 23.11.1987).
- Das Sonntagsfahrverbot nach Strassenverkehrsgesetz ist einzuhalten.
- Diese Bewilligung wird ausschliesslich gestützt auf die Arbeitszeitvorschriften des Arbeitsgesetzes erteilt. Sie kann nur insoweit ausgeschöpft werden, als dadurch die weiteren Vorschriften des Arbeitsgesetzes und die Polizeivorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden gemäss Art. 71 Bst. c ArG (z.B. Anordnungen der Polizei zur Einstellung von Arbeiten aufgrund der Übertretung von Lärmbekämpfungsvorschriften sowie der zuständigen Baubewilligungsbehörden) nicht verletzt werden.
- Diese Bewilligung berechtigt den Arbeitgeber nicht, von vertraglichen Abmachungen abzuweichen, die für den Arbeitnehmer günstiger sind.