



### **Arbeitszeitregelung (2000)**

In der Praxis des Rechtsanwalts stellt man immer wieder fest, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit den zulässigen Höchstarbeitszeiten Mühe bekunden. Grund für diese Unsicherheit ist wohl einerseits die Tatsache, dass nebst der privatrechtlichen Regelung des Obligationenrechtes öffentlich rechtliche Vorschriften die höchstens zulässigen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer regeln. Die öffentlich rechtlichen Vorschriften finden sich einerseits im für die meisten Arbeitnehmer anwendbaren neuen Arbeitsgesetz (in Kraft 1. August 2000) sowie den dazugehörigen Verordnungen 1 und 2 geregelt. Für bestimmte Berufsverbände, so beispielsweise für Chauffeure sowie Arbeitnehmer in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs bestehen zudem Sonderbestimmungen. Diese Vielzahl an Regelungen macht es einerseits schwer, auf einen bestimmten Arbeitnehmer die passende zu finden. Andererseits schaffen die verschiedenen Kodifikationen ein relativ komplexes Gerüst an Normen und Vorschriften, deren Anwendung nicht immer ganz einfach ist. Die wöchentliche Höchstarbeit gemäss Arbeitsgesetz beträgt für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, Technische und andere Angestellte 45 Stunden. Für alle übrigen Arbeitnehmer beträgt sie 50 Stunden. Unter gewissen Voraussetzungen kann diese wöchentliche Höchstarbeitszeit erhöht werden. Innerhalb dieser Grenzen kann die wöchentliche Arbeitszeit durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag frei geregelt werden (Artikel 321C OR). Arbeit, die über diese privatrechtlich vereinbarte Normalarbeitszeit hinaus geleistet werden muss, nennt man Überstunden. Solche sind gemäss Obligationenrecht unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Die Abgeltung von Überstundenarbeit durch Freizeit ist mit Einverständnis des Arbeitnehmers zulässig. Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und nichts anderes schriftlich verabredet, ist die Überstundenarbeit durch Lohn zu entgelten, Dabei ist ein Zuschlag von 25% geschuldet. Will der Arbeitgeber diesen Zuschlag nicht entrichten, empfiehlt sich deshalb, die Frage vertraglich zu regeln.



# MURI RECHTSANWÄLTE

---



Arbeit, welche über die höchst zulässige Wochenarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz geleistet wird, nennt man Überzeit. Auch solche ist unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Einerseits besteht die Möglichkeit, Sonderbewilligungen für solche Einsätze einzuholen, andererseits regelt aber auch das Gesetz Voraussetzungen, welche einen Überzeiteinsatz ohne Bewilligung ermöglichen. Solche Überzeit kann im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Dieser Ausgleich muss aber in engen, vom Gesetz vorgegebenen Rahmen geschehen. Wird die Überzeit nicht durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf wenigstens 25% Lohnzuschlag. Hier ist aber zu beachten, dass das Gesetz eine relativ komplexe Regelung bezüglich der Bezahlung dieses Zuschlags vorsieht.

Es liegt auf der Hand, dass im Rahmen eines solchen Artikels die sich mit der Arbeitszeitregelung des schweizerischen Arbeitsrechtes stellenden Probleme nur angerissen werden können. Auf Fragen wie was geschieht mit freiwillig geleisteten Überstunden, wie sind zu spät bekannt gegebene Überstunden zu Hand haben, wie werden Überstunden bei Teilzeitarbeitern festgelegt etc. ist hier deshalb kein Platz.

