



Arbeitszeiten (2001)

Die zulässige Arbeitszeit sowie die damit verbundenen Problematiken sind gleichsam für den Arbeitgeber wie für den Arbeitnehmer von zentraler Bedeutung. Trotzdem zeigt die Praxis immer wieder, dass viele Arbeitgeber sich der Gefahren, welche in den entsprechenden Regelungen enthalten sind, kaum bewusst sind.

Die im Arbeitsgesetz geregelten, für die meisten Arbeitnehmer höchstens zulässigen Arbeitszeiten pro Woche betragen für Industriebetriebe und für kaufmännische und technische Angestellte 45 Stunden, für Gewerbebetriebe und für die übrigen Arbeitnehmer 50 Stunden. Arbeit, welche ein Arbeitnehmer über diese Zeiten hinaus leistet, wird als Überzeit bezeichnet. Sie ist nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig und grundsätzlich mit 25% Lohnzuschlag zu entgelten. Der Arbeitnehmer kann auf diesen Zuschlag verzichten, wenn die Überzeit innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden kann. Diese Frist kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf höchstens ein Jahr verlängert werden.

Überstunden sind die vom Arbeitnehmer über die vertraglich mit dem Arbeitgeber vereinbarte Normalarbeitszeit hinaus geleistete Arbeit. Grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer zur Überstundenarbeit verpflichtet, sofern er sie zu leisten vermag und sie ihm zugemutet werden kann. Überstunden sind grundsätzlich mit einem Zuschlag von 25% des ordentlichen Lohns pro Stunde zu entgelten. Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer können die geleisteten Überstunden aber auch durch Freizeit von gleicher Dauer abgegolten werden. Vertraglich kann sogar vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer die Überstunden ohne zusätzliche Entschädigung zu leisten hat.

Für leitende Angestellte gelten die oben erwähnten Regelungen nicht. Wer als leitender Angestellter betrachtet wird, ist gesetzlich allerdings nur sehr unklar geregelt. Insbesondere beim mittleren Kader sind deshalb saubere vertragliche Lösungen angebracht.



MURI RECHTSANWÄLTE



Forderungen aus Arbeitsrecht können bis zu fünf Jahre rückwirkend geltend gemacht werden. Die hier behandelte Problematik birgt somit ein nicht zu unterschätzendes finanzielles Risiko. Es empfiehlt sich deshalb, Arbeitsverträge seriös auszugestalten bzw. die Mitarbeiter von Anfang an den gesetzlichen Bestimmungen gemäss abzugelten.

