

Text Peter Meier*

Übermüdete Mitarbeitende machen mehr Arbeitsunfälle als erholte. Firmen, welche die gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften einhalten, wirken präventiv und garantieren einen nachhaltigen Gesundheitsschutz.

Betriebsbesuche der kantonalen Arbeitsinspektorate zeigen eine Tendenz: Die gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften sind bei Kader und Mitarbeitenden vielfach unbekannt, Stempeluhren verschwinden immer mehr, Arbeitszeiten werden «flexibilisiert».

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten kann es vermehrt nötig sein, dass Angestellte Überzeit leisten. Wichtig ist jedoch in jedem Fall, dass die Firma eine faire und korrekte Handhabung bei der Abgeltung dieser zusätzlichen Leistung hat. Um dies zu erfüllen, müssen die Arbeitszeiten nachvollziehbar sein.

Eine weitere, wichtige Komponente bei der Regelung der Arbeitszeiten sollte nicht vergessen gehen: Übermüdete Mitarbeitende «produzieren» mehr Arbeitsunfälle als erholte. Deshalb ist die Einhaltung der für die Betriebe minimal vorgeschriebenen gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften nicht nur Pflicht, sondern präventives Element eines Betriebskonzepts für effiziente Arbeitssicherheit und nachhaltigen Gesundheitsschutz.

Nachfolgend eine Zusammenstellung der gesetzlichen Richtlinien zur Arbeitszeitregelung in Betrieben.

Gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeiterfassung

Arbeitszeiten müssen nachvollziehbar sein: Aus den obligatorischen Zeiterfassungsunterlagen müssen die effektiv

geleistete Arbeitszeit inklusive Ausgleichs- und Überzeit, die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr sowie von der normalen Tagesarbeit abweichende Nacht- und Sonntagsarbeit ersichtlich sein. Die Daten müssen so erfasst werden, dass sie dem einzelnen Arbeitnehmer zugeordnet werden können. Die Erfassung kann auf verschiedene Weise erfolgen. Zum Beispiel auf einem Excel-Time-Sheet, handschriftlich auf einer Liste oder durch «Stempeln». Denkbar ist auch die Erfassung mittels Einsatzplanes, wobei Abweichungen nachträglich erfasst werden müssen. Eine systematische und lückenlose Erfassung hilft dem Unternehmen bei der Beilegung von Streitigkeiten aus der Geltendmachung von Überstunden- und Überzeitenschädigungen.

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Von entscheidender Bedeutung ist die arbeitsgesetzliche Höchstarbeitszeit: Diese beträgt 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, inklusive Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels. Für die übrigen Arbeitnehmenden gelten 50 Stunden Höchstarbeitszeit.

Überzeitarbeit

Arbeitsgesetzliche Überzeitarbeit liegt vor, wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit ausnahmsweise überschritten wird, namentlich wegen der Dring-

* Leiter des Bereichs Arbeitnehmerschutz im Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich

lichkeit von Arbeiten, für Inventaraufnahmen oder bei Betriebsstörungen. Dabei darf die tägliche Normalarbeitszeit um maximal zwei Stunden im Tag überschritten werden – ausser an arbeitsfreien Werktagen und in Notfällen. Im Kalenderjahr darf die Überzeitarbeit insgesamt nicht mehr betragen als:

170 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden,

140 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.

Die Arbeitnehmenden sind zur Leistung von Überzeitarbeit verpflichtet, soweit diese notwendig ist und sie nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Nicht zumutbar ist Überzeitarbeit zum Beispiel dann, wenn der Arbeitgeber durch eine zweckmässigere Arbeitseinteilung deren Notwendigkeit vermeiden kann, wenn ihm bei dauernd erhöhtem Arbeitsanfall die Einstellung weiterer Arbeitskräfte zugemutet werden kann oder wenn der betroffene Arbeitnehmer ausserberuflich ausgelastet ist oder aus gesundheitlichen Gründen nicht zusätzlich belastet werden darf.

Die geleistete Überzeitarbeit kann im gegenseitigen Einverständnis durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden. Die Freizeitkompensation kann jedoch weder einseitig vom Arbeitnehmer beansprucht noch vom Arbeitgeber gegen den Willen des Arbeitnehmers diktiert werden. Der Ausgleich von Überzeitarbeit ist innert 14 Wochen vorzunehmen, sofern nicht eine längere Frist vereinbart wird, die aber 12 Monate nicht übersteigen darf.

Wird Überzeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, so hat der Arbeitgeber

Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von 25 Prozent bemisst. Für Büropersonal sowie technische und andere Angestellte, einschliesslich des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, sieht das Gesetz einen zeitlichen oder geldmässigen Ausgleich erst für jährliche Überzeit vor, welche die 60-Stunden-Grenze überschreitet.

Der finanzielle oder zeitliche Ausgleich von Überzeitarbeit ist zwingend vorgeschrieben und kann nicht durch vertragliche Vereinbarung wegbedungen werden.

Arbeitnehmer in einer höheren leitenden Tätigkeit mit weitgehenden Entscheidungsbefugnissen sind diesbezüglich dem Arbeitsgesetz nicht unterstellt. Für sie gelten die Arbeitszeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes nicht.

Tages- und Abendarbeit

Als Tagesarbeit gilt die Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr. Die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr gilt als Abendarbeit. Abendarbeit kann vom Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, der betroffenen Arbeitnehmer eingeführt werden.

Nachtarbeit

Grundsätzlich verboten ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit. Ausnahmen sind möglich, sofern Nachtarbeit aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist oder ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Voraussetzung für die Nachtarbeit ist stets das Einverständnis des Arbeitnehmers und in den vom Gesetz davon nicht explizit befreiten

Branchen das Vorliegen einer behördlichen Bewilligung.

Sonntagsarbeit und Feiertage

Analog zur Regelung der Nachtarbeit ist auch die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonntagen grundsätzlich verboten und unter den gleichen Voraussetzungen wie Nachtarbeit zulässig.

Internet-Links

www.seco-admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft; Oberaufsichtsstelle des Bundes über den Vollzug des Arbeitsgesetzes in der Schweiz.

www.arbeitsinspektorat.ch

Arbeitsinspektorate der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein; kantonale Vollzugsorgane des Arbeitsgesetzes.

www.iva-ch.ch

IVA; Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz. Fördert den Austausch von Erfahrungen, führt Veranstaltungen durch und kooperiert mit andern Organisationen wie EKAS, seco, Suva.

www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html

Systematische Sammlung des Bundesrechts. Arbeitsgesetz (ArG) mit Verordnungen 1 bis 4.