

Soll-Arbeitsstunden 2024 bei folgenden Arbeitsbedingungen

5 Tage Woche; 1/2 Feiertag pro Monat,
42 h (Normalbetrieb), 45 h (Kleinbetrieb), 43.5 h (Saisonbetrieb)

Monat	Ruhetage 2 pro Woche	Arbeitsstunden pro Monat Alle Arbeitnehmer		
		42 h pro Woche Normalbetrieb	45 h pro Woche Kleinbetrieb	43.5 h pro Woche Saisonbetrieb
Januar	8.86	186.00	199.29	192.64
Februar	8.29	174.00	186.43	180.21
März	8.86	186.00	199.29	192.64
April	8.57	180.00	192.86	186.43
Mai	8.86	186.00	199.29	192.64
Juni	8.57	180.00	192.86	186.43
Juli	8.86	186.00	199.29	192.64
Aug	8.86	186.00	199.29	192.64
Sep	8.57	180.00	192.86	186.43
Okt	8.86	186.00	199.29	192.64
Nov	8.57	180.00	192.86	186.43
Dez	8.86	186.00	199.29	192.64

Zu beachten ist, dass der Bezug von Ferien und Feiertage, allfällige Unfall- oder Krankheitsabwesenheiten etc. die Sollstunden und unter Umständen auch die Ruhetage im entsprechenden Monat reduzieren. Die Berechnung für den einzelnen Monat sieht in diesem Fall folgendermassen aus:

Kalendertage p. Mt (31/28/30) - Krankheits-/Unfalltage falls vorhanden - Ferientage falls bezogen = **X**

7 * 43.5 (für Saisonbetriebe)

X - $\frac{43.5 \text{ (für Saisonbetriebe)}}{5 * \text{Anzahl Feiertage falls bezogen}}$ = Sollarbeitsstunden pro Monat

Hinweise

Die Mitarbeiter haben gemäss L-GAV Anspruch auf:

- 2 Ruhetage pro Woche
- 1/2 Feiertag pro Monat

Die wöchentliche Ruhezeit ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren.

Mindestens ein ganzer Ruhetag muss pro Woche gewährt werden. Die übrige Ruhezeit kann in 1/2 Ruhetagen gewährt werden.

Nicht bezogene Ruhetage müssen innert 4 Wochen, in Saisonbetrieben innert 12 Wochen kompensiert werden.

Wenn eine Kompensation nicht möglich ist, sind nicht bezogene Ruhetage am Ende des Arbeitsverhältnisses mit 1/22 des monatlichen Bruttolohnes zu entschädigen.

Weil mit nicht bezogenen Ruhetagen meist zusätzlich noch Überstunden entstehen, empfehlen wir Ihnen, die nicht bezogenen Ruhetage stets während des Arbeitsverhältnisses kompensieren zu lassen. Zuviel bezogene Ruhetage können an das Guthaben der Feiertage angerechnet werden.

Überstunden können bei (separater) Abrechnung bis spätestens zum Abschluss des Arbeitsverhältnisses ohne Lohnzuschlag von 25 %, also zu 100 % abgerechnet werden! Bei Überzeit ist allerdings ein Lohnzuschlag zu bezahlen, falls eine Kompensation nicht mehr möglich ist.