

ÜBERSTUNDEN

Die Pflicht, Überstunden zu leisten

Gemäss Art. 321c OR muss der Arbeitnehmer unter zwei Bedingungen Überstunden leisten: Erstens muss die Überstundenarbeit notwendig sein, und zweitens muss sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden können.

Die erste Bedingung setzt voraus, dass die Überstunden objektiv notwendig sind. Dies ist namentlich der Fall bei dringlichen Arbeiten, bei Inventar, bei Abwesenheit von mehreren Arbeitnehmern oder bei einer ausserordentlichen Arbeitsbelastung. Überstunden müssen im Interesse vom Arbeitgeber geleistet werden. Wenn sie durch eine bessere Arbeitsorganisation vermieden werden könnten, sind sie nicht objektiv notwendig.

Die zweite Bedingung verlangt, dass die Überstundenarbeit dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Dieses Kriterium beurteilt sich einerseits anhand der Dauer und der Häufigkeit der Überstundenarbeit: Je häufiger und je länger Überstundenarbeit notwendig ist, desto weniger kann sie dem Arbeitnehmer zugemutet werden. Andererseits muss auch die persönliche Situation des Arbeitnehmers in Betracht gezogen werden. Familiäre Pflichten, eine Weiterbildung oder ein zweites Arbeitsverhältnis können dazu führen, dass die Überstunden unzumutbar werden.

Die Pflicht, Überstunden zu leisten, ist unabhängig davon, ob jene vom Arbeitgeber verlangt wurden. Wenn der Arbeitnehmer die Überstunden als notwendig erachtet, muss er sie leisten. Um sein Recht auf einen Ausgleich zu gewahren, muss er den Arbeitgeber jedoch zwingend darüber informieren.

Der Ausgleich von Überstunden im Allgemeinen

Sofern schriftlich nichts anderes vereinbart ist, werden die Überstunden mit einem Zuschlag von 25% vergütet. Sind Arbeitnehmer und –geber sich einig, kann der Ausgleich auch in Freizeit von gleich langer Dauer erfolgen.

Damit der Arbeitgeber zum Ausgleich verpflichtet ist, muss er die Überstunden verlangt oder genehmigt haben. Die Genehmigung muss nicht zwingend explizit erfolgen: Die Rechtsprechung geht davon aus, dass Überstunden genehmigt sind, wenn der Arbeitgeber wusste oder hätte wissen müssen, dass der Arbeitnehmer Überstunden leistet, ohne jedoch darauf zu reagieren.

Der Ausgleich von freiwillig geleisteten Überstunden

In einem umstrittenen Urteil hat das Bundesgericht (BGer) entschieden, dass Überstunden, die zwar vom Arbeitgeber nicht verlangt wurden, von denen er jedoch Kenntnis hatte, selbst dann bezahlt werden müssen, wenn der Arbeitsvertrag vorsah, dass nur auferlegte Überstunden vergütet werden. In einem anderen Urteil hat das BGer entschieden, dass freiwillig geleistete Überstunden auch dann ausgeglichen werden müssen, wenn der Arbeitsvertrag vorsah, dass Überstunden nur auf Anweisung des Arbeitgebers geleistet werden dürfen. Um zu diesem Resultat zu gelangen, interpretierte das BGer die fehlende Reaktion des Arbeitgebers auf die geleisteten Überstunden, von denen er Kenntnis hat, als stille Vertragsänderung.



Aus dem Urteil geht leider nicht hervor, ob das Ergebnis das Gleiche gewesen wäre, wenn die Parteien sich für Vertragsänderungen die schriftliche Form vorbehalten hätten.

Schlussfolgerung

Angesichts der oben erwähnten Rechtsprechung empfiehlt es sich dem Arbeitgeber, die Auszüge der Stempeluhr genau zu überprüfen und zu reagieren, wenn er eine Unregelmässigkeit in den geleisteten Überstunden feststellt. Für Firmen, die ihre Arbeitszeit nicht dokumentieren, ist wichtig zu wissen, dass gewisse Gerichte Tabellen, in welchen Arbeitnehmer ihre Arbeitszeiten selber aufschreiben, ein besonderes Gewicht verleihen.

Juni 2013

