

Überstunden

Anwendbare Regeln

Mitarbeitende eines Unternehmens müssen unter Umständen Überstunden leisten. In diesem Artikel werden die Unterschiede zwischen Überstunden und Überzeit erläutert. Im Übrigen werden die anwendbaren Regeln für Überstunden und deren Vergütung dargelegt.

Begriff und rechtlicher Rahmen

Überstunden sind die über die vertragliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Es handelt sich dabei um die Stunden, die über die zwischen den Parteien vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, unabhängig davon, ob diese im Arbeitsvertrag, in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder in einem Normalarbeitsvertrag (NAV) festgelegt ist oder ob es sich um eine übliche Arbeitszeit handelt. Überstunden sind in Artikel 321c des Obligationenrechts (OR) geregelt.

Sie sind von Überzeit zu unterscheiden, das heisst von Arbeit, die das gesetzliche Maximum von 45 oder 50 Stunden pro Woche übersteigt, je nach betroffener Kategorie von Arbeitnehmer. Gemäss Artikel 9 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben, Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels. Für alle übrigen Arbeitnehmer beträgt sie 50 Stunden. Die Voraussetzungen für die Überzeitarbeit, deren Dauer sowie deren Vergütung sind in den Artikeln 12 und 13 ArG sowie in den Artikeln 25 und 26 der Verordnung 1 zu diesem Gesetz (ArGV 1) geregelt.

Geltende Bedingungen

Erfordern die Umstände die Leistung von Überstundenarbeit, so ist der Arbeitnehmer soweit dazu verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c Abs. 1 OR). Der Arbeitnehmer ist nur zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn diese notwendig sind. Dies kann in dringenden Situationen oder bei ausserordentlichem Mehraufwand (Abschluss des Geschäftsjahres, Inventaraufnahme, Abwesenheit eines Kollegen usw.) der Fall sein. Organisatorische Mängel oder wiederkehrende personelle Engpässe rechtfertigen hingegen keinen Einsatz von Überstunden.

Überstunden müssen im Interesse des Arbeitgebers geleistet werden. Sie werden grundsätzlich auf dessen Verlangen durchgeführt. Es kommt jedoch vor, dass der Arbeitnehmer spontan Überstunden leistet. In diesem Fall hat er diese grundsätzlich innert nützlicher Frist zu melden, damit der Arbeitgeber in Kenntnis der für die Erfüllung der übertragenen Aufgaben notwendigen Zeit organisatorische Massnahmen treffen kann. Ausser bei besonderen Umständen läuft der Arbeitnehmer andernfalls



Gefahr, seinen Anspruch auf die Vergütung der Überstunden zu verlieren (BGer 4A_28/2018 vom 12. September 2018 E. 5).

Wenn der Arbeitgeber weiss oder wissen muss, dass der Arbeitnehmer über die vertragliche Grenze hinaus Stunden leistet, kann der Arbeitnehmer aus dem Schweigen seines Arbeitgebers in guten Treuen ableiten, dass diese Stunden genehmigt sind, ohne nachweisen zu müssen, dass sie zur Erfüllung der verlangten Arbeit notwendig sind. Eine schnelle Meldung der genauen Anzahl von Überstunden ist in diesem Fall nicht notwendig.

Vergütung

Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen (Art. 321c Abs. 2 OR). Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich verabredet oder durch NAV oder GAV bestimmt, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst (Art. 321c Abs. 3 OR).

In einer der von Art. 321c Abs. 3 OR vorgeschriebenen Formen (Vertrag, NAV oder GAV) kann vorgesehen werden, dass zukünftig geleistete Überstunden ohne Zuschlag oder gar nicht entschädigt werden, zumindest wenn die Vergütung dieser Stunden pauschal im Lohn des betroffenen Arbeitnehmers enthalten ist. Eine solche Vereinbarung kann sowohl zu Beginn als auch während des Arbeitsverhältnisses erfolgen (BGE 124 III 469 E. 2a). Gemäss des Grundsatzes der *clausula rebus sic stantibus* kann sich der Arbeitgeber nicht auf diese Vereinbarung berufen, um die Vergütung dieser Stunden zu verweigern, wenn der Arbeitnehmer letztlich gezwungen ist, eine Anzahl Überstunden zu leisten, welche die beim Abschluss der Vereinbarung voraussehbare Anzahl erheblich übersteigt (BGer 4A_485/2019 vom 4. Februar 2020 E. 6.2.2.2). Für Überstunden kann die Entschädigung zwar schriftlich ausgeschlossen werden, nicht aber für Überzeitarbeit (BGE 126 III 337 E. 6).

Flexible Arbeitszeit

Verfügt ein Arbeitnehmer mit flexibler Arbeitszeit über einen positiven Stundensaldo, so muss er diesen mit Freizeit kompensieren und trägt das Risiko, dass er dies bei einer Vertragsauflösung nicht tun kann. Eine Entschädigung für diese Mehrarbeitsstunden kommt nur in Frage, wenn betriebliche Bedürfnisse oder Weisungen des Arbeitgebers den Arbeitnehmer daran hindern, diese Stunden innerhalb der vereinbarten flexiblen Arbeitszeit unter Einhaltung von Blockzeiten auszugleichen. In einem solchen Fall handelt es sich nicht mehr um ein Guthaben aufgrund der flexiblen Arbeitszeit, sondern um eigentliche Überstunden (BGE 123 III 469 E. 3).

Juni 2024

