

Regelung der Überstunden- und Überzeitarbeit

Das Bundesgericht hat mit seinem Entscheid vom 16. März 2000 (BGE 126 III 337) in Erinnerung gerufen, dass Überzeitstunden gemäss Art. 12 Arbeitsgesetz (ArG) zwingend nach den Bestimmungen von Art. 13 ArG zu behandeln sind. Sämtliche dem Arbeitsgesetz unterstellten Personen können somit die Entschädigung für geleistete Überzeit entsprechend der arbeitsgesetzlichen Regelung geltend machen, unabhängig der vertraglich getroffenen Vereinbarungen.

Die arbeitsgesetzlichen Normen sind zwingender Natur und können durch arbeitsvertragliche Abmachungen nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer abgeändert werden. Es gilt daher, zwischen **Überstunden** gemäss Art. 321c Obligationenrecht und **Überzeit** gemäss Art. 12/13 Arbeitsgesetz zu unterscheiden.

1. **Überstunden** sind die auf Anordnung des Arbeitgebers oder im Interesse des Betriebes notwendigerweise geleisteten Stunden, die über die vertraglich abgemachte wöchentliche Sollstundenzahl hinaus geleistet werden, jedoch nur bis zur wöchentlichen höchstzulässigen Arbeitszeit gemäss Art. 9 ArG (45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben, für Büropersonal, technische Angestellte sowie Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels; 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen). Über die Behandlung dieser Überstunden kann **schriftlich** eine Regelung getroffen werden, die rechtsgültig und bindend ist. Werden die Überstunden nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich vereinbart oder durch Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von 25% zu gewähren.
2. **Überzeitarbeit** sind jene Arbeitsstunden, die über die wöchentliche Höchstarbeitszeit (Art. 9 ArG) hinaus gemäss den Voraussetzungen von Art. 12 ArG geleistet wurden. Diese Stunden sind der vertraglichen Dispositionsfreiheit entzogen. Für diese gilt für alle dem Arbeitsgesetz unterstellten Arbeitnehmer zwingend die Rechtskonsequenz von Art. 13 ArG. Das Bundesgericht hat dabei betont, dass hierfür eine Entschädigung in Höhe des Grundlohnes samt einem **Zuschlag von 25%** geschuldet sei. Von dieser Entschädigungspflicht erlaubt das Gesetz lediglich zwei Ausnahmen:
 - a) Gewisse Kategorien von Arbeitskräften (Büropersonal sowie technische und andere Angestellte) haben nur Anspruch auf den Zuschlag, falls ihre Überzeit 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.
 - b) Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Überzeitarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Der Ausgleich der Überzeitarbeit durch Freizeit muss innerhalb von zwölf Monaten erfolgen (Art. 25 Abs. 2 ArGV1). Nach Ablauf dieser Frist muss die Bezahlung der Überzeit mit dem Lohnzuschlag von 25% erfolgen. **Ein vertraglicher Verzicht auf die Überzeitentschädigung ist nicht möglich.**

Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als:

- 170 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Std.
- 140 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Std.

Die genannte Regelung von Art. 13 ArG gilt auch für Kaderangestellte! Einzig die Arbeitnehmer, die gemäss Art. 3 Bst. d ArG und Art. 9 ArGV1 eine höhere leitende Tätigkeit ausüben und dem Arbeitsgesetz nicht unterstellt sind, können keine arbeitsgesetzliche Überzeitentschädigung geltend machen. Angesichts der präziseren, aber auch einschränkenderen Definition der höheren leitenden Tätigkeit in Art. 9 ArGV1 muss davon ausgegangen werden, dass

nur **Mitglieder der Geschäftsleitung** mit der entsprechenden Verantwortung und Kompetenz dem Art. 13 ArG entzogen sind, die übrigen Kadermitarbeiter hingegen nicht.