

Überstunden- / Überzeit-Arbeit

Allgemeines

Diese beiden Begriffe lösen in der Praxis oft Diskussionen oder sogar Konflikte aus. Sie werden auch gerne verwechselt. Die gesetzlichen Normen betreffend Überstunden sind im OR Art. 321 c und die der Überzeitarbeit im Arbeitsgesetz ArG Art. 12-13 sowie deren Verordnung ArGV Art. 40 geregelt.

Der Begriff Überstunden

Der Arbeitgeber ist als Unternehmer gegenüber seinem Besteller verpflichtet, die vertragliche Leistung zum vereinbarten Termin zu erfüllen. Dies kann dazu führen, dass zur Erfüllung dieser Leistungspflicht Überstundenarbeit erforderlich ist. Der Arbeitnehmer ist soweit verpflichtet, diese Überstunden zu leisten als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes (14 Wochen Art. 39 ArGV) durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen. Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes vereinbart, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit den Lohn zu entrichten samt einem Zuschlag von 25 %!

Der Begriff Überzeit

Das Arbeitsgesetz (ArG) schreibt für seine Arbeitnehmer, die seinem Geltungsbereich unterstehen, eine wöchentliche Höchstarbeitszeit vor. Je nach Art des Betriebes und Beschäftigung 45 Stunden oder 50 Stunden. Diese Höchstarbeitszeit darf in (vom Gesetz aufgezählten) Ausnahmefällen in einem gewissen Rahmen überschritten werden (Art. 12 ArG). Solche Arbeitszeit, die über die Höchstarbeitszeit hinaus geleistet wird, bezeichnet das Arbeitsgesetz als Überzeit.

Auch diese Überzeitarbeit kann (gleich wie Überstundenarbeit) im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit ausgeglichen werden, andernfalls ist der normale Lohn mit einem Zuschlag von mindestens 25 % zu entrichten (Art. 13 Abs. 1 ArG). Für gewisse Kategorien von Arbeitnehmern ist der Zuschlag erst ab 60 Stunden Überzeit pro Kalenderjahr oder nach Art. 27 Abs. 1 ArG (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern) überhaupt nicht geschuldet. Diese Lohnregelung ist, anders als jene für Überstunden, zwingend und räumt dem Arbeitnehmer aufgrund von Art. 342 Abs. 2 OR einen entsprechenden Anspruch gegen den Arbeitgeber ein.

Schlussbemerkungen

Bei der Überzeit nach Arbeitsgesetz sind die gesetzlichen Bestimmungen über die Ausnahmen betreffend betrieblichem Geltungsbereich (Art. 2 ArG) sowie die Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich (Art. 3 ArG) zu beachten! Das neue Arbeitsgesetz ist in Kraft seit 1. August 2000. Für den Arbeitgeber ist also empfehlenswert, die geleistete Überstundenarbeit und oder die Überzeitarbeit im angemessenen Zeitrahmen mit Freizeit auszugleichen, ansonsten ihm Mehrkosten in Form von einem Lohnzuschlag von mindestens 25 % erwachsen. Es wäre auch empfehlenswert, für den Betrieb eine einheitliche Regelung in der Betriebsordnung oder Personalreglement festzulegen. Dies könnte manche unliebsame Diskussion oder sogar Konflikt beseitigen. Im weiteren schafft hier auch eine Sollstundenabrechnung Klarheit.