

## Artikel 12

# Voraussetzungen und Dauer der Überzeitarbeit

- <sup>1</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden
- wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges;
  - für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten;
  - zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehren zugemutet werden können.
- <sup>2</sup> 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 Stunden;
  - 140 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.

## Allgemeines

Überzeit ist die Arbeitszeit, die über die gesetzlich erlaubte wöchentliche Höchstarbeitszeit hinaus geleistet wird. Überzeit soll die Ausnahme sein. Sie kann darum nur unter bestimmten Voraussetzungen und nur in einem klar limitierten Umfang geleistet werden.

Es liegt in der Kompetenz des Arbeitgebers, für eine bestimmte Zeitdauer eine vertraglich niedriger festgelegte wöchentliche Sollarbeitszeit so weit zu erhöhen, bis die gesetzlich erlaubte Höchstarbeitszeit erreicht wird. Dies gilt aber nur, sofern keine anderen vertraglichen Regelungen bestehen, und nur nach Anhörung der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Die Differenzstunden werden als Überstunden bezeichnet. Die Abgeltung dieser Überstunden ist eine Frage des Arbeitsvertragsrechts.

Die Arbeitszeit, welche nach der Leistung von Überstunden über die wöchentliche Höchstarbeitszeit hinausgeht, zählt als Überzeit.

Ausser in Notfällen darf Überzeit nur als Tages- und Abendarbeit, d.h. im Normalfall zwischen 6 Uhr und 23 Uhr bzw. 5 Uhr und 22 Uhr oder 7 Uhr und 24 Uhr und an Werktagen, geleistet werden (Art. 26 ArGV 1). Wird Überzeit geleistet, so

muss die gesamte Arbeitszeit, also Normalarbeitszeit und Überzeit, innerhalb dieses Zeitraums liegen. Wird die tägliche Ruhezeit von elf Stunden verkürzt (Art. 15a Abs. 2 ArG), so darf beim darauf folgenden Arbeitseinsatz keine Überzeit geleistet werden (Art. 19 Abs. 2 ArGV 1).

Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften kann der Arbeitgeber die Leistung von Überzeit von seinen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen verlangen. Die Leistung von Überzeit und die Leistung von Überstunden nach Arbeitsvertrag sind nicht an das Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gebunden. Diese sind zur Leistung von Überzeit so weit verpflichtet, wie sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (OR Art. 321c).

## Absatz 1

Gründe für die Leistung von Überzeit:

### Buchstabe a:

Überzeit muss vor allem dann geleistet werden, wenn dringliche Arbeiten anstehen oder bei ausserordentlichem Arbeitsandrang, der ohne Über-

zeit nicht bewältigt werden kann. Dringlichkeit liegt dann vor, wenn vereinbarte oder verlangte Liefertermine ohne die Leistung von Mehrarbeit nicht eingehalten werden können. Von ausserordentlichem Arbeitsandrang spricht man, wenn das Auftragsvolumen kurzfristig die Leistungskapazität eines Betriebes oder eines Betriebsteiles übersteigt, sich aber wegen des absehbaren Zustands die Einstellung von zusätzlichem Personal nicht rechtfertigt. Überzeit fällt auch dann an, wenn bis zur Inbetriebnahme von zusätzlichen Produktionsmitteln oder bis zur Arbeitsaufnahme von zusätzlichem Personal ein gewisser Engpass überbrückt werden muss.

#### **Buchstabe b:**

Das Gesetz nennt unter Buchstabe b drei besondere Situationen mit ausserordentlichem Arbeitsanfall von beschränkter Dauer. Es sind dies Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationen. Inventaraufnahmen und Rechnungsabschlüsse können Abendarbeit oder Arbeiten an sonst arbeitsfreien Werktagen oder Halbtagen in Überschreitung der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit erforderlich machen. Liquidationen finden in vorherbestimmten, beschränkten Zeiträumen statt, die das übliche Arbeitsausmass erheblich überschreiten, so dass das Personal Mehrarbeit über die gesetzliche wöchentliche Höchst Arbeitszeit hinaus leisten muss.

#### **Buchstabe c:**

Treten unvorhergesehene Betriebsstörungen auf oder zeichnen sich solche ab, so kann die Behebung oder Vermeidung dieser Störungen und Schäden oft nicht ohne Mehrarbeit bewältigt werden. Wird die gesetzliche wöchentliche Höchst Arbeitszeit überschritten, gilt diese Arbeit als Überzeit.

Sind andere Möglichkeiten vorhanden und dem Arbeitgeber zumutbar, um Störungen zu verhindern oder zu beheben, so ist diesen gegenüber der Leistung von Überzeitarbeit der Vorzug zu geben.

## **Absatz 2**

In Absatz 2 wird die zeitliche Dauer der täglichen Überzeit und der jährliche Umfang der Überzeit festgelegt.

Pro Arbeitstag darf die Überzeit neben der normalen täglichen Arbeitszeit die Dauer von 2 Stunden nicht überschreiten und die tägliche Arbeitszeit darf so angesetzt sein, dass die gesetzliche wöchentliche Höchst Arbeitszeit ausgeschöpft wird. Die tägliche Arbeitszeit kann dabei innerhalb einer Woche variieren (z.B. Gleitzeit). Es ist darum in der Praxis schwierig, die Einhaltung der täglichen Höchstdauer von zwei Stunden zu überprüfen. Dies wird in der Regel nur möglich sein bei einer regelmässigen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage. Fehlt eine solche regelmässige Verteilung, muss für die Ermittlung der geleisteten Überzeiten von der geleisteten Arbeitszeit ausgegangen werden, welche die wöchentliche Höchst Arbeitszeit überschreitet. Die Begrenzung der täglichen Überzeit entfällt, wenn die Überzeit an sonst arbeitsfreien Werktagen geleistet wird. Massgebend sind dann die Begrenzungen der normalen Tages- und Abendarbeit. Ebenso entfällt die Begrenzung der täglichen Überzeit, wenn diese in Notfällen geleistet werden muss (Art. 26 ArGV 1).

Unter Buchstaben a und b wird die maximale jährliche Stundenzahl pro Arbeitnehmer für die Überzeit festgelegt. Diese ist unterschiedlich für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 45 und 50 Stunden. Die tiefere Zahl von 140 Stunden für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 50 Stunden trägt der sonst schon höheren Belastung Rechnung. Die Höchststundenzahl von 140 resp. 170 Stunden pro Jahr ist die Summe aller in einem Jahr geleisteten Überzeitstunden der einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Sie wird durch das Kompensieren während des Jahres nicht wieder abgebaut.