

Artikel 25

Überzeitarbeit

Grundsatz

(Art. 12 und 26 ArG)

¹ Unter Vorbehalt von Artikel 26 ist Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben a und b des Gesetzes nur als Tages- und Abendarbeit nach Artikel 10 des Gesetzes und nur an Werktagen zulässig.

² Der Ausgleich von Überzeitarbeit durch Freizeit nach Artikel 13 Absatz 2 des Gesetzes ist innert 14 Wochen vorzunehmen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin nicht eine längere Frist vereinbaren, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf.

Allgemeines

In Ergänzung zum Gesetz regelt dieser Verordnungsartikel den Zeitraum, in dem Überzeit wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandrangs, wegen Inventaraufnahme, Rechnungsabschlüssen oder Liquidationsarbeiten geleistet werden darf. Ausserdem wird geregelt, in welchem Zeitraum ein möglicher Ausgleich durch Freizeit zu erfolgen hat.

Absatz 1

Leistung von Überzeit aus den erwähnten Gründen ist an Werktagen innerhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeitszeit möglich. Sie ist ausgeschlossen bei Nacharbeit und bei Sonntagsarbeit, ausser in Sonderfällen (Art. 26 ArGV 1). Auch die wöchentlichen freien Halbtage müssen eingehalten werden.

Soll Überzeitarbeit geleistet werden, so muss die gesamte tägliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin, also reguläre Arbeitszeit inklusive Überzeit, innerhalb des Zeitraums der Tages- und Abendarbeit liegen. Liegt auch nur ein Teil der gesamten täglichen Arbeitszeit ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeitszeit, so ist die Leistung von Überzeit ausgeschlossen. Wenn also z.B. die Arbeitszeit bereits vor dem

Zeitraum der Tagesarbeit begonnen hat, kann an die Tagesarbeit nicht noch Überzeitarbeit angeschlossen werden.

Absatz 2

Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin kann die Überzeit statt mit einem Lohnzuschlag von 25% durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Dieser Ausgleich soll in der Regel innerhalb von 14 Wochen erfolgen. Es ist jedoch möglich, einen längeren Zeitraum für den Ausgleich zu vereinbaren; er darf aber 12 Monate nicht überschreiten. Diese 12 Monate müssen nicht identisch sein mit dem Kalenderjahr; es kann sich z.B. auch um das Geschäftsjahr handeln.

Gibt der Arbeitgeber den Arbeitnehmern oder den Arbeitnehmerinnen innerhalb dieses Zeitraums keine Gelegenheit zum Ausgleich, so haben sie spätestens nach Ablauf dieser Frist ein Anrecht auf Bezahlung der Überzeit inklusive Lohnzuschlag nach Artikel 13 ArG. Vorbehalten bleibt die zuschlagsfreie Leistung von Überzeit gemäss dem gleichen Artikel des Gesetzes. Der Arbeitgeber hat das Recht, innerhalb der vereinbarten Frist den Ausgleich zu verlangen. Er soll dabei aber die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen berücksichtigen.