

# Überstunden: Freizeit oder Geld?

In der letzten Ausgabe von d-inside wurden die Zumutbarkeit von Überstundenarbeit und die negativen Folgen bei deren Regelmässigkeit unter die Lupe genommen. Zu klären bleiben noch Fragen rund um die Entlohnung bzw. deren Kompensation.

Wurden die Überstunden vom Vorgesetzten angeordnet, ergeben sich in der Regel keine Schwierigkeiten. Was aber, wenn der Angestellte merkt, dass Überstunden erforderlich sind, um den ausnahmsweise hohen Arbeitsanfall bestreiten zu können? Die Aufforderung zur Mehrarbeit muss nicht ausdrücklich erfolgen; es reicht aus, wenn der Chef Kenntnis davon hat (oder haben müsste) und nicht einschreitet. Der Vorgesetzte genehmigt damit die Überstunden stillschweigend. Wer jedoch ohne Wissen des Vorgesetzten deutlich zu viel arbeitet, hat selber nachzuweisen, dass die Überstunden objektiv notwendig waren.

## Entlohnung und Einzug der Überstunden

Haben die Parteien vereinbart, dass Überstunden durch Freizeit auszugleichen sind, hält Art. 28 Gesamtarbeitsvertrag der Drogisten fest, dass die Überstunden nach Möglichkeit innert 16 Wochen einzuziehen sind. Die Angestellten können ihre Überstunden nicht eigenmächtig durch Freizeit einziehen, wenn der Betrieb es bevorzugt, die Überstunden abzugelten.

Ist keine Vereinbarung betreffend Kompensation oder Ausgleich durch Freizeit getroffen worden, ordnen Art. 28 GAV bzw. Art. 321c OR an, dass derjenige Lohn zu entrichten ist, welcher sich nach dem Normallohn samt Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst. Der Arbeitnehmende kann in diesem Fall also darauf bestehen, dass ihm die geleisteten Überstunden ausbezahlt werden: Der Betrieb kann nicht eigenmächtig verlangen, dass der Arbeitnehmende seine Überstunden kompensiert (ausser es herrsche ein Betriebsnotfall vor). Zulässig und häufig sind entsprechende Regelungen in den Einzelarbeits-

verträgen, wonach Überstunden zwar zum normalen Lohn abgegolten werden, aber kein Zuschlag dafür entrichtet wird. Achtung: Anderes gilt für die Überzeit; diese liegt dann vor, wenn

**Wer ohne Wissen des Vorgesetzten deutlich zu viel arbeitet, hat selber nachzuweisen, dass die Überstunden objektiv notwendig waren.**

die gesetzlich festgehaltene Höchstarbeitszeit, welche je nach Branche und Betrieb variiert (in der Regel 45 oder 50 Stunden), überschritten ist. Massgebend ist diesfalls das Arbeitsgesetz. Dieses sieht vor, dass im Kalenderjahr 170 Stunden nicht überschritten werden dürfen.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass der abgeschlossene Arbeitsvertrag sowohl zur Arbeitszeit als auch zur Überstundenentschädigung eine klare Regelung enthält.

## Minusstunden

Eine völlig andere Situation liegt vor, wenn der Arbeitgeber seinen Angestellten zu wenig Arbeit zuweisen kann, weil beispielsweise Auftragsflaute herrscht. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmenden die Zeit der Untätigkeit (Minusstunden) nicht vom Lohn abziehen, sondern ist gehalten, weiterhin das volle Salär zu bezahlen. Auch eine Nacharbeitung dieser Stunden darf nicht verlangt werden. Eine kurzfristige Anordnung von Ferien (egal ob stunden- oder tageweise) ist nicht zulässig.

Dauert der Arbeitsunterbruch voraussehbar länger, so sind die Angestellten verpflichtet, sich nach einer zumutbaren Ersatztätigkeit umzusehen. Zudem besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit von Kurzarbeit.



**Regula Steinemann**, Rechtsanwältin und Geschäftsführerin «Angestellte Drogisten Suisse».

*Dies ist eine Seite der «Angestellte Drogisten Suisse». Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion decken.*

[www.drogisten.org](http://www.drogisten.org)