

Überstunden- und Überzeitarbeit

Im Arbeitsrecht kommen zwei Begriffe vor, die sich mit Mehrarbeit der Arbeitnehmenden befassen: die *Überstunden-* und die *Überzeitarbeit*. Diese werden in zwei verschiedenen Gesetzen geregelt: die Überstundenarbeit im Obligationenrecht (Art. 321c OR), die Überzeitarbeit im Arbeitsgesetz (Art. 12 ff. ArG).

Überstundenarbeit

Überstundenarbeit im Sinne von Art. 321c OR liegt vor, sobald die vertragliche oder im Betrieb übliche Arbeitszeit der Arbeitnehmenden überschritten wird, sofern diese Mehrarbeit entweder angeordnet wurde oder betrieblich notwendig war.

Überzeitarbeit

Überzeitarbeit steht in keinem Zusammenhang mit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Sie liegt dann vor, wenn die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten gemäss Arbeitsgesetz überschritten werden.

Die *wöchentlichen Höchstarbeitszeiten gemäss Art. 9 ArG* betragen:

45 Stunden für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels,

50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmenden, welche dem Arbeitsgesetz unterstellt sind.

Verlängerungen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmenden können durch Verordnung oder Bewilligung des Bundesamtes ermöglicht werden.

Unterhalb dieser Höchstgrenze können so viele *Überstunden* angeordnet werden, wie für die Arbeitnehmenden zumutbar sind. Ist dies nicht mehr der Fall, kann sich die Arbeitnehmerschaft weigern, weitere Mehrarbeit zu erbringen. Fallen Überstunden konstant und regelmässig an, kann unter Umständen von einer Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ausgegangen werden.

Verbot und Ausnahmen von Überzeitarbeit

Grundsätzlich darf die im Arbeitsgesetz definierte wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten werden, es sei denn, bestimmte Voraussetzungen sind erfüllt. Gemäss Art. 12 ArG darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit ausnahmsweise überschritten werden

- bei Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichem Arbeitsandrang;
- für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten;
- zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit der Arbeitgeberschaft nicht andere Vorkehren zugemutet werden können.

(Für verschiedene Betriebsarten sieht die Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz Ausnahmen vor, siehe dort).

Überzeitarbeit bedarf im Unterschied zur Nacht- und Sonntagsarbeit *keiner* speziellen Arbeitszeitbewilligung des KIGA Baselland.

Höchstgrenze und Grenzen der Überzeitarbeit

Die maximale Überzeit pro Kalenderjahr und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer beträgt:

bei einer <i>Höchstarbeitszeit von 45 Stunden</i> pro Woche	170 Stunden
bei einer <i>Höchstarbeitszeit von 50 Stunden</i> pro Woche	140 Stunden

Gemäss Art. 46 ArG und Art. 73 Abs. 1 lit. c ArGV 1 muss die Arbeitgeberschaft im Rahmen der Arbeitszeiterfassung für *alle Arbeitnehmenden* eine *Übersicht über die geleisteten Überstunden und Überzeitstunden pro Kalenderjahr* führen.

Grundregeln der Überzeitarbeit

- Die Tagesarbeit muss mit Einschluss der Überzeit und Pausen innerhalb von *14 Stunden* liegen (Art. 10 Abs. 3 ArG).
- Die Überzeit darf pro Arbeitnehmenden *2 Stunden* am Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in absoluten Notfällen (Art. 12 Abs. 2 ArG).
- Überzeitarbeit darf nur als *Tages- oder Abendarbeit* (im Zeitraum von 06:00 bis 23:00 Uhr) und nur an Werktagen geleistet werden; dies gilt nicht für Notfälle (Art. 25 und 26 ArGV 1).
- Überzeit, welche über die zulässige tägliche Arbeitsdauer geleistet wird (Notfälle), muss innerhalb von *6 Wochen* ausgeglichen werden (Art. 26 Abs. 2 ArGV 1).
- Bei Notfalleinsätzen (Vorbeugung von Verderb von Gütern, Vermeidung oder Beseitigung von gravierenden Betriebsstörungen etc.) an einem *Ersatzruhetag* muss die Ersatzruhe spätestens in der folgenden Woche nachgewährt werden (Art. 20 Abs. 3 ArG).
- Der Lohnzuschlag für Überzeitarbeit beträgt *25 %* (Art. 13 Abs. 1 ArG).
- Für Büropersonal, technische und andere Angestellte inklusive Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels muss dieser Zuschlag erst nach Überschreiten von *60 Überzeitstunden* im Kalenderjahr bezahlt werden (Art. 13 Abs. 1 ArG).
- Bei Ausgleich der Überzeit durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens (max. 12 Monate) ist kein Zuschlag auszurichten (Art. 13 ArG i.V.m. Art. 25 Abs. 2 ArGV1).

Kommentar

Überzeitarbeit (inkl. Überstunden) in grossem Ausmass ist nicht empfehlenswert, denn:

- *Überzeitarbeit ist teure Arbeit (Lohnzuschlag 25%),*
- *die Leistung eines zeitlich stark belasteten Personals lässt auf die Dauer nach (unproduktive Arbeit).*

Hinweis

Nachtarbeit (von 23:00 Uhr bis 06:00 Uhr) und Sonntagsarbeit sind grundsätzlich immer *bewilligungspflichtig*.