

Artikel 13

Lohnzuschlag für Überzeitarbeit

¹ Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent auszurichten, dem Büropersonal sowie den technischen und andern Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.

² Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.

Allgemeines

Überzeitarbeit ist in Artikel 12 des Arbeitsgesetzes definiert.

Absatz 1

Die Überzeit kann durch Lohnzuschlag oder durch Kompensation mit Freizeit abgegolten werden. Der Lohnzuschlag beträgt 25 Prozent. In Artikel 33 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz ist formuliert, wie der Lohnzuschlag zu berechnen ist (vgl. Kommentar Art. 33 ArGV 1).

Der Lohnzuschlag für Überzeit ist, unter Vorbehalt von Absatz 2, zwingend. Darum ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welche diese zusätzliche Abgeltung für Überzeit wegbedingt, ungültig. Diese Regelung für Überzeitarbeit ist zu unterscheiden von der Regelung über Bezahlung von Überstunden (Arbeit, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet wird, aber die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschreitet). Auf Bezahlung von Überstunden kann verzichtet werden, da diese privatrechtlich geregelt wird. Wird keine Vereinbarung im Sinne von Absatz 2 getroffen, so ist zum regulären Lohn ein Zuschlag von 25 Prozent geschuldet.

Für Büropersonal sowie technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals

in Grossbetrieben des Detailhandels, ist jedoch nur Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt, zwingend zu entschädigen. Den Arbeitgebern ist es jedoch erlaubt, auch diese 60 Stunden Überzeitarbeit zu entlönnen.

Absatz 2

Unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zustimmt, kann Überzeitarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden. Diese Vereinbarung ist an keine bestimmte Form gebunden. Artikel 25, Absatz 2 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz präzisiert, dass Überzeitarbeit innert 14 Wochen durch Freizeit auszugleichen ist (vgl. Kommentar Art. 25 ArGV 1). In gegenseitigem Einverständnis von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite kann diese Frist jedoch bis zu einem Jahr verlängert werden.

Überzeitarbeit, die in Sonderfällen nach Artikel 26 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz am Sonntag geleistet wird, muss zwingend innert 6 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden. Für Betriebe, die Sonderbestimmungen nach der Verordnung 2 anwenden und in denen Überzeitarbeit am Sonntag geleistet werden kann, ist diese ebenfalls innert 14 bzw. 26 Wochen zu kompensieren (vgl. Kommentar Art. 8 ArGV 2).