

Urteil

Überstunden des Werkstattleiters

Eine Vereinbarung über Überstunden muss schriftlich erfolgen. Leitende Angestellte ohne ausdrückliche Regelung der Arbeitszeit haben aber nur dann einen Anspruch auf Überstundenentschädigung, wenn ihnen zusätzliche Aufgaben übertragen werden oder wenn die ganze Belegschaft während längerer Zeit in wesentlichem Umfang Überstunden leistet.

Sachverhalt

Ab dem 1. Oktober 1998 arbeitete A. als Arbeiter, dann als Werkstattleiter für X. Der am 30. Oktober 1998 geschlossene Vertrag enthielt unter anderem folgende Regelung: wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden bei 8 Stunden täglich; Verpflichtung des Arbeitnehmers, bei Bedarf die für den reibungslosen Betrieb erforderlichen Überstunden zu leisten.

Im September 2002 wurde A. zum Werkstattleiter befördert; es wurde keine neue schriftliche Vereinbarung geschlossen. In der neuen Funktion musste A. den Arbeitern Anweisungen erteilen und sie beaufsichtigen, ihre Arbeit vorbereiten und die Bestellungen bearbeiten. In Bezug auf die Organisation der Arbeitszeit hatte der Werkstattleiter morgens etwas vor den Arbeiterinnen und Arbeitern zu erscheinen und bei Feierabend etwas länger zu bleiben.

Am 9. Oktober 2007 kündigte A. den Vertrag mit X. auf den 31. Dezember 2007. Nebst der vertraglichen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden leistete A. Überstunden. Diese wurden von der Anstellung von A. bis April 2003 vierteljährlich ausbezahlt. Seither wurden die Überstunden von A. nicht mehr vergütet, und er konnte sie auch nicht durch Freizeit ausgleichen. X. hatte bereits zuvor in einer Mitteilung zu den Überstunden der Verantwortung tragenden Angestellten Stellung genommen. A. schrieb seine Überstunden weiterhin täglich auf, ohne sie jedoch X. zu melden. Die Abrechnung führte er nicht mehr weiter, als im Dezember 2006 eine Stempeluhr im Betrieb installiert wurde.

Aus den Erwägungen

4.2 Die Vorinstanz vertrat die Ansicht, dass A. zwischen April 2003 und Dezem-

ber 2006 Überstunden geleistet hatte und stützte sich dabei auf eine vertragliche Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche oder 173,6 Stunden pro Monat.

4.3.1 X. wirft der Vorinstanz vor, sie habe ausser Acht gelassen, dass die Parteien im April 2003 einen neuen Vertrag geschlossen hatten, wonach die Arbeitszeit von A. dahin gehend geändert wurde, dass darin die rund 20 oder 40 zusätzlichen Minuten täglich, die mit der Funktion des Werkstattleiters verbunden sind, eingeschlossen waren. Es sei zu beachten, dass bei der Einführung der Stempeluhr für A. eine Normalarbeitszeit von 8 Stunden 50 Minuten vorgesehen war. Diese Änderung der Arbeitszeit sei durch einen entsprechenden Lohnzuschlag von 500 Franken und eine höhere Gratifikation als früher abgegolten worden. Im Übrigen seien aufgrund der Kaderstellung von A. Überstunden ohnehin ausgeschlossen gewesen.

4.3.2 Nach der Rechtsprechung haben leitende Angestellte ohne ausdrückliche Regelung der Arbeitszeit nur dann einen Anspruch auf Überstundenentschädigung, wenn ihnen zusätzliche Aufgaben über die vertraglich vereinbarten Pflichten hinaus übertragen werden oder wenn die ganze Belegschaft während längerer Zeit in wesentlichem Umfang Überstunden leistet. Die gesetzliche Regelung von Art. 321c OR gilt jedoch auch für leitende Angestellte, soweit der zeitliche Umfang vertraglich ausdrücklich verabredet ist.

Abgesehen davon, dass die Qualifikation als leitender Angestellter im vorliegenden Fall gar nicht gegeben scheint, vertritt X. gerade die Ansicht, dass die Arbeitszeit von A. als Werkstattleiter ge-



regelt war, sodass er Anspruch auf eine Entschädigung der zusätzlich geleisteten Stunden hatte.

4.3.3 Aus dem angefochtenen Urteil geht nicht hervor, dass die Parteien tatsächlich gemeinsam gewillt waren, die Arbeitszeit zu erhöhen.

Es bleibt zu prüfen, ob der Arbeitgeber nach dem Vertrauensgrundsatz davon ausgehen konnte, dass der Arbeitnehmer mit einer Erhöhung seiner täglichen Grundarbeitszeit auf 8 Stunden 40 Minuten oder 8 Stunden 50 Minuten einverstanden war.

Es war anzunehmen, dass die Beförderung von A. zum Werkstattleiter mit einer geringfügigen Erhöhung seiner täglichen Arbeitszeit verbunden war, denn er musste etwas vor den anderen Arbeitern erscheinen und etwas nach ihnen Feierabend machen. A. räumt ein, dass sein Lohn bei der Beförderung um 500 Franken erhöht wurde. Die Gratifikation wurde im gleichen Jahr um 4000 Franken auf 10 000 Franken angehoben, während sie im Vorjahr von 3000 Franken auf 6000 Franken verdoppelt worden war. So erhielt der beförderte A. zunächst weiterhin eine Vergütung für seine Überstunden: Aus dem angefochtenen Urteil geht nämlich hervor, dass die Überstunden seit der Anstellung bis im April 2003 regelmässig ausbezahlt wurden. Das Urteil sagt allerdings nicht, der beförderte A. sei zwischen September 2002 und April 2003



Illustration: Christine Ruff

auf der Grundlage einer Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden bezahlt worden. X. behauptet dies auch nicht, denn seiner Ansicht nach wurde die Arbeitszeit im April 2003 geändert. Damals wurde die Bezahlung der Überstunden im Anschluss an eine Mitteilung des Arbeitgebers eingestellt. A. und X. stimmen überein, dass X. die leitenden Angestellten hatte wissen lassen, ihre Überstunden würden als Folge der Feststellung von Missbrauch nicht mehr ausbezahlt. 2003 wurde der Lohn um 100 Franken erhöht, während die Gratifikation unverändert blieb.

Daraus lässt sich nicht eine geduldete Erhöhung der Arbeitszeit ableiten, sondern eine geänderte Bezahlung der Überstunden. Die Analyse von X. hält einer Prüfung nicht stand; er versucht nämlich, die Klippe der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform für jede Vereinbarung über die Beschränkung der Bezahlung von Überstunden zu umschiffen (Art. 321c Abs. 3 OR). Kurz gesagt: Die Vorinstanz hat kein Bundesrecht verletzt, wenn sie davon ausging, dass die vertraglich geschuldete Arbeitszeit 40 Wochenstunden betrug und die geleisteten Mehrstunden Überstunden im Sinne von Art. 321c OR waren.

5.1.1 X. wirft dem kantonalen Gericht vor, es sei der Willkür verfallen, indem es die von A. angegebenen Überstunden auf der Grundlage einfacher und formell bestrittener einseitiger Aufzeich-

nungen berücksichtigte und von der Voraussetzung ausging, A. habe die täglich 20 oder 40 zusätzlichen Minuten im Zusammenhang mit seiner neuen Funktion nicht kompensiert. Die Aufzeichnungen der Stempeluhr würden zeigen, dass A. bei Überschreiten seiner wöchentlichen Arbeitszeit diese Stunden in der folgenden Woche jeweils wieder ausglich. Es gebe keinen Grund zur Annahme, dass dies vor der Einführung der Stempeluhr anders gewesen sei.

5.1.2 X. bestreitet die Beweiskraft der Abrechnungen von A. und macht dafür die Beweiswürdigung verantwortlich. X. stellt die übrigen von der Vorinstanz berücksichtigten Beweiselemente, nämlich das Zeugnis anderer Arbeitnehmer und die eigenen Aussagen des Arbeitgebers, nicht infrage. Er besteht jedoch darauf, dass die Überstunden kompensiert wurden, wobei die Beweislast bei ihm lag. Seiner Ansicht nach lag der Beweis in den Aufzeichnungen der Stempeluhr. X. begnügt sich mit dem Verweis auf diese Unterlagen, welche allerdings die These eines Stundenausgleichs nicht zu stützen vermögen; sie reichen jedoch aus, um das Schicksal eines auf Willkür beruhenden Beschwerdeggrundes zu besiegeln.

5.2.1 A. seinerseits beschwert sich über eine offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts, da für 2007 keine Überstunden anerkannt wurden. Er stimmt damit überein, dass die Stempeluhr so programmiert war, dass seine Überstunden nicht korrekt gezählt wurden. Prüft man die Aufzeichnungen der Stempeluhr, indem die Arbeitstage und die von A. gearbeiteten Stunden einzeln betrachtet werden, ergibt sich jedoch, dass er im fraglichen Jahr tatsächlich 237,5 Überstunden geleistet hat.

5.2.2 Die aktenkundigen Aufzeichnungen der Stempeluhr weisen für die Monate Januar bis November 2007 die Zeit von Arbeitsbeginn und Arbeitsende vor- und nachmittags aus. Sie enthalten eine Spalte, in der angeblich die tatsächliche Arbeitszeit angegeben ist («cumuls/Eff.»), und eine Spalte, der ein positiver oder negativer Saldo am Ende eines Tages zu entnehmen ist («crédit/débit»). Die

Zahlen in diesen Spalten sind nicht verwertbar; wie die Vorinstanz feststellte, bleibt die angegebene tatsächlich gearbeitete Zeit gleich, während die Zeiten von Arbeitsbeginn und Arbeitsende von Tag zu Tag variieren. Dementsprechend lehnte es die Vorinstanz ab, für das Jahr 2007 Überstunden anzuerkennen, und machte dafür geltend, man hätte von A. erwarten können, dass er eine detaillierte Abrechnung der im fraglichen Jahr geleisteten Überstunden erstellen würde, statt von der Gerichtsbehörde zu erwarten, dass sie die Fehler und Ungenauigkeiten der Stempeluhr korrigiert.

Es kommt aber auf dasselbe heraus. Wenn die Vorinstanz zur Ansicht gelangte, dass die Zeiten von Ein- und Austritt in diesen Aufzeichnungen ebenfalls falsch waren, konnte sie ohne Willkür schliessen, dass diese Urkunden nicht geeignet waren, um die geltend gemachten Überstunden zu ermitteln. Meinte sie hingegen, dass es mit Ausnahme der Angaben zur tatsächlichen Arbeitszeit und zum positiven oder negativen Saldo keinen Grund gab, die Aufzeichnung der Präsenzzeiten anzuzweifeln, wurde dieses Beweismittel willkürlich abgewiesen. Sicher erscheint es sehr lästig, gestützt auf die vier täglichen Ein- und Austrittszeiten des Arbeitnehmers die im Jahr 2007 tatsächlich geleistete Stundenzahl zu berechnen. Der Richter hätte jedoch A. eine Frist setzen können, um diese Arbeit selbst auszuführen, zu jedem Tag die geleistete Stundenzahl zu nennen und Ende Monat anzugeben, ob ein positiver (oder negativer) Saldo bestand gegenüber der laut den Feststellungen des angefochtenen Urteils vertraglich geschuldeten Stundenzahl, nämlich 173,6 Stunden pro Monat oder 40 Stunden pro Woche. Die Gegenpartei und die Gerichtsbehörde hätten dann das Ergebnis der vom Arbeitnehmer erstellten Zusammenfassung im eigenen Ermessen überprüfen können.

Die Sache ist somit an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 22. August 2012 (4A_172/2012) (Übersetzung aus dem Französischen)