

3421

Arbeitsvertrag. Überstundenentschädigung (Art. 321c OR). Wird die Arbeitszeit durch ein elektronisches Zeiterfassungssystem registriert, weiss der Arbeitgeber durch eigene Vorkehren davon, dass der Arbeitnehmer Überstunden leistet. Will er sie verhindern, muss er einschreiten. Auf den Anspruch auf Überstundenentschädigung kann der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht verzichten (Art. 341 OR).

Aus den Erwägungen:

1. Wird gegenüber dem zeitlichen Umfang der Arbeit, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist, die Leistung von Überstunden notwendig, so ist der Arbeitnehmer nach Art. 321c des Schweiz. Obligationenrechts (OR, SR 220) dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen. Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst.

Die Parteien hatten im Arbeitsvertrag resp. im Gleitzeitreglement, auf das der Arbeitsvertrag verwiesen hatte, eine wöchentliche Arbeitszeit von 42,5 Stunden vereinbart. Beim Kläger handelte es sich nicht um einen leitenden Angestellten. Arbeit, die er über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus leistete, galt deshalb als Überstundenarbeit (BGE 129 III 171, E.2.1).

2. a) Zur Begründung seines Anspruchs auf eine Überstundenentschädigung machte der Kläger im wesentlichen geltend, dass er während der gesamten Anstellung bei der Beklagten Schichtarbeit geleistet habe. Die Morgenschicht habe gemäss Gleitzeitreglement von 05.00 Uhr bis 13.30 Uhr und die Abendschicht von 13.30 Uhr bis 22.00 Uhr gedauert. In 90% der Fälle habe er aber von 04.30 Uhr bis 14.00 Uhr und von 13.00 bis 22.00 Uhr gearbeitet. Diese Mehrarbeit müsse entschädigt werden.

b) Aufgrund der von der Beklagten durchgeführten elektronischen Zeiterfassung steht objektiv fest und wird von der Beklagten insgesamt nicht bestritten, dass der Kläger während der gesamten Anstellungsdauer 375 Überstunden geleistet hat. Fest steht allerdings auch, dass die Beklagte diese Überstunden nie ausdrücklich angeordnet hat. Als angeordnet gelten Überstunden nach der Rechtsprechung auch dann, wenn der Arbeitgeber von der Mehrarbeit des Angestellten weiss und nicht dagegen einschreitet (*Christoph Senti, Überstunden, in AJP/PJA 4/2003, S. 276*). Im vorliegenden Falle war die Beklagte täglich auf die Minute genau über die Präsenz des Klägers orientiert. Sie hat das Ergebnis ihrer genauen elektronischen Zeiterfassung in den täglichen Präsenzdetaill ausgeschrieben. Die Beklagte war also tagtäglich über die effektive Arbeitszeit des Klägers orientiert. Sie ist während der ganzen Anstellungsdauer in dem Sinne nicht dagegen eingeschritten, dass sie den Kläger angewiesen hätte, die Schichtzeit gemäss Ziffer 2.5 des Gleitzeitreglements genau einzuhalten. Wird die Arbeitszeit durch den Arbeitgeber, zu welchem Zwecke auch immer, erfasst, entbindet das den Arbeitnehmer von der Meldepflicht. In solchen Fällen weiss der Arbeitgeber durch eigene Vorkehren davon, dass der Arbeitnehmer Überstunden leistet (*Senti, a.a.O., S. 378*). Will er sie verhindern, muss er einschreiten.

c) Die Beklagte machte in den Rechtsschriften geltend, dass durch das Zeiterfassungssystem nur die Präsenzzeit des Klägers erfasst worden sei. Diese habe nicht der Arbeitszeit entsprochen. Der Kläger habe jeweils bis zum effektiven Arbeitsbeginn mit Kollegen in der Kantine Kaffee getrunken. Produktive Arbeit habe er nur während 42,5 Stunden pro Woche geleistet. Sie habe daher die vom Zeiterfassungssystem gemeldeten Präsenzzeiten des Klägers täglich auf die reinen Schichtzeiten gemäss Gleitzeitreglement reduziert. Die solchermassen korrigierten Zeitabrechnungen habe sie dem Kläger monatlich zugestellt. Der Kläger habe diese Abrechnungen nie beanstandet. Es könne daher nicht davon ausgegangen werden, dass sie die nicht angeordneten Überstunden des Klägers geduldet habe und nicht eingeschritten sei. Zudem hätten nach Ziffer 3 des Gleitzeitreglements Überzeitevorträge von mehr als 15 Stunden pro Monat zwingend das Visum des Betriebsleiters erfordert.

Die Beklagte unterhält ein modernes elektronisches Zeiterfassungssystem. Obwohl die Schichtarbeit nach Ziffer 2.5 des Gleitzeitreglements zu fixen Zeiten auszuführen war, wurde der Kläger dem

Erfassungssystem unterworfen. Nach Ziffer 5.1 des Reglements wird die Präsenzzeit mit dem Zeiterfassungsschlüssel festgehalten. Ziffer 5.2 des Reglements schreibt vor, dass nach dem Stempeln die Arbeit unverzüglich aufzunehmen ist. Nachdem der Kläger trotz Schichtarbeit der Zeiterfassung unterlag, entstand die Vermutung, dass auch seine Arbeitszeiten schwanken konnten. Überdies ist zu vermuten, dass die Vorschriften des Gleitzeitreglements eingehalten wurden. Jedenfalls können den Akten weder Hinweise noch Beweisanträge entnommen werden, dass der Kläger je hätte ermahnt werden müssen oder ermahnt worden wäre, nach der Zeiterfassung die Arbeit an der Webmaschine unverzüglich aufzunehmen. Hätte die Zeiterfassung und das Gleitzeitreglement für Schichtarbeiter keine Geltung gehabt, hätte die Schichtarbeit gar nicht ins Reglement gehört und hätte es auch keinen Sinn gemacht, für die Schichtarbeiter monatliche Präsenz-Detaillisten zu führen. Zwischen diesen Listen und den Monatsabrechnungen, in denen unter der Rubrik Überzeit jeweils 0,00 Stunden ausgewiesen wurde, besteht daher ein Widerspruch. Der Kläger hat zwar, soweit ersichtlich, die Monatsabrechnungen nicht beanstandet. Die entsprechenden Formulare haben aber andererseits auch sein Visum in der dafür vorgesehenen Rubrik nicht enthalten. Aus dieser Widersprüchlichkeit zwischen der reglementarischen Zeiterfassung und den Monatsabrechnungen ergibt sich, dass die Beklagte stets im Detail über die vom Kläger geleisteten Überstunden im Bilde war und dagegen nicht mit der von der Rechtsprechung geforderten Klarheit eingeschritten ist. Auf die Überstundenentschädigung und den Zuschlag konnte der Kläger trotz offenbar widerspruchsfrei entgegengenommener Monatsabrechnungen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung nicht verzichten (Art. 341 OR), sodass er auf die in quantitativer Hinsicht nicht bestrittene Überstundenentschädigung grundsätzlich noch Anspruch hat.

OGP 17.10.2003