

Titel	Überstunden im Sinne von Art. 26 LMV sind dem Begriff der Überzeitarbeit gemäss Anhang 8, Position 501 zuzuordnen
Untertitel	Art. 26 AVE LMV i.V.m. Anhang 8, Position 501 AVE LMV
Dokumentnummer	SVK 79/2013
Datum	26.08.2013

Kategorien

Arbeitszeit / Reisezeit
Lohn / Lohnklassen

SVK Zusammenfassung / Hinweise

Einleitend ist auf Folgendes hinzuweisen: Im Zusammenhang mit Änderungen im Bereich der arbeitszeitlichen Regelungen wurde im LMV 2006 der Begriff der Gleitstunden durch jenen der Überstunden ersetzt. Anhang 8 AVE LMV wurde seit dem Grundbeschluss vom 10. November 1998 nicht an neue Begrifflichkeiten angepasst, somit auch nicht im Zusammenhang mit den Änderungen im LMV 2006. Der Begriff der Überstunden in Art. 26 AVE LMV ist daher unter die Position 501 Anhang 8 AVE LMV zu subsumieren.

Entsprechend Position 501 Anhang 8 AVE LMV sind auf die Überstunden im Sinne von Art. 26 AVE LMV die Zuschläge für den prozentualen Ferien- und 13. Monatslohn zu vergüten. Es ist jedoch darauf zu achten, dass gemäss Fussnote 4 von Anhang 8 AVE LMV diese Zuschläge für den prozentualen Ferien- und 13. Monatslohn nur den im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmer, jedoch nicht den im Monatslohn angestellten Arbeitnehmern zu vergüten sind.

Entscheid

1. Überstunden gemäss Art. 26 Abs. 1 LMV und der Begriff der Überzeitarbeit im Anhang 8, Position 501 AVE LMV

Überstunden sind notwendige Arbeitsstunden, welche die Arbeitsdauer überschreiten, die verabredet oder üblich, beziehungsweise durch Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt sind (vgl. Art 321c Abs. 1 OR). Nach den heute geltenden Bestimmungen im LMV legt Art. 26 Abs. 1 fest, dass die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender hinaus geleisteten Stunden Überstunden sind. Überzeit dagegen ist ein Begriff aus dem Arbeitsschutzrecht des Arbeitsgesetzes (ArG). Als Überzeit gelten Arbeitsstunden, welche die in Art. 9 ArG festgelegte wöchentliche Höchstarbeitszeit überschreiten.

Im Rahmen der Bestimmungen des LMV wird durchwegs der Begriff ‚Überstunden‘ verwendet. Einzig im Rahmen von Anhang 8 AVE LMV wird in Position 501 von ‚Überzeitarbeit‘ gesprochen. Anhang 8 AVE LMV wurde wie oben erwähnt jedoch seit dem Grundbeschluss 1998 nicht den veränderten Begrifflichkeiten angepasst. Dies bedeutet konkret, dass es sich im Bereich von Position 501 des Anhangs 8 AVE LMV nicht um Überzeit im Sinne des Arbeitsschutzrechts handelt, sondern Position 501 im Rahmen der angefallenen Überstunden zur Anwendung kommt. Dies entspricht der Rechenpraxis im Vollzug. Im Rahmen der Begrifflichkeiten in Anhang 8 AVE LMV wird deshalb keine Differenzierung zwischen Überstunden und Überzeit vorgenommen, weshalb Position 501 von Anhang 8 AVE LMV auf Überstunden Anwendung findet.

2. Sind Überstunden zum Grundlohn oder zum Grundlohn plus Ferienzuschläge und Zuschläge 13. Monatslohn zu entschädigen?

Anhang 8 Position 501 AVE LMV hält fest, dass dem Arbeitnehmer auf die Zuschläge für die Überstunden grundsätzlich ein Anspruch auf prozentualen Ferienlohn sowie auf prozentualen 13. Monatslohn zusteht. Die SVK hat in verschiedenen Entscheidungen die Überstunden auf dieser Grundlage berechnet (letztmals in den SVK Referenzfällen 65/2013 und 99/2012).

3. Besteht ein Unterschied darin, wie einem Arbeitnehmenden im Stundenlohn und einem Arbeitnehmenden im Monatslohn die Überstunden resp. die Überzeit entschädigt wird?

Aufgrund des klaren Wortlautes der Fussnote 4 in Anhang 8 AVE LMV kommt es im Rahmen der Überstunden zu einer unterschiedlichen Abrechnung des prozentualen Ferienlohns und des 13. Monatslohns. Ist der Arbeitnehmer im Stundenlohn angestellt, erfolgt ein Anspruch auf prozentualen Ferienlohn und 13. Monatslohn; bezieht der Arbeitnehmer hingegen ein Monatssalär, werden diese Zuschläge nicht vergütet.