

## **FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE (TEIL 1/2) GLEITZEIT ODER ÜBERSTUNDEN ?**

Flexible Arbeitszeitmodelle sind immer verbreiteter. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass der Arbeitnehmer in der Einteilung seiner Arbeitszeit ganz oder teilweise frei ist. Da das Obligationenrecht sich jedoch kaum damit befasst, ist der Arbeitgeber gefordert, die Rahmenbedingungen in einem Reglement festzulegen. In vorliegendem Factsheet wird auf den Unterschied zwischen Überstunden und Gleitzeit eingegangen und der Begriff des Gleitzeitsaldos vertieft. In der kommenden ECHO-Ausgabe vom Oktober wird auf die Behandlung von Arbeitsunfähigkeiten sowie auf das Arbeitszeitreglement eingegangen.

### **Überstunden vs. Gleitzeit**

Überstunden sind jene Stunden, die zusätzlich zum vertraglich vorgesehenen Soll gearbeitet werden. Sie werden aufgrund von betrieblicher Notwendigkeit oder Anordnung geleistet. Gleitzeit wird hingegen aus freiem Willen des Arbeitnehmers verrichtet. In der Praxis ist es oft schwierig, Überstunden von Gleitzeit abzugrenzen, zumal Überstundenarbeit nicht schon alleine deswegen vorliegt, weil die geleistete Arbeit den Interessen des Arbeitgebers dient. Der Unterschied kann anhand folgenden Beispiels illustriert werden: Bleibt der Arbeitnehmer am Abend etwas länger im Büro, um einen Bericht fertigzuschreiben und sich so am nächsten Tag voll einer neuen Aufgabe widmen zu können, so beruhen diese Stunden auf seiner selbständigen Einteilung der Arbeitszeit und stellen Gleitzeit dar. Verlangt der Arbeitgeber jedoch, dass der Bericht am selbigen Abend fertiggestellt wird und hatte der Arbeitnehmer vorher keine Zeit dazu, so stellen diese Stunden Überstunden dar. Es obliegt dem Arbeitnehmer zu beweisen, dass Überstunden und nicht Gleitzeitstunden vorliegen.

### **Gleitzeitsaldo**

Die Zeitautonomie des Arbeitnehmers findet seine Grenzen darin, dass er nur so viele Gleitzeitstunden anhäufen darf, wie er innert der ordentlichen Kündigungsfrist unter Berücksichtigung allfälliger Blockzeiten abbauen kann. Dies wird mit der in der Schweiz herrschenden Kündigungsfreiheit begründet, welche dazu führt, dass der Arbeitnehmer jederzeit mit der Auflösung seines Arbeitsverhältnisses rechnen muss. Wird der Gleitzeitsaldo zu gross und kann nicht mehr innert der ordentlichen Kündigungsfrist kompensiert werden, verfallen diese Stunden entschädigungslos. Eine Ausnahme besteht einzig dann, wenn der Arbeitnehmer diese Stunden aufgrund von Anordnungen oder betrieblichen Bedürfnissen nicht mehr kompensieren kann. In diesem Fall werden Gleitzeitstunden zu entschädigungspflichtigen Überstunden. Diese müssen, wenn vertraglich nichts anderes vorgesehen wird, mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.



Es ist empfehlenswert, in einem Reglement festzulegen, wie viele Gleitzeitstunden ein Arbeitgeber toleriert. In der Praxis werden häufig positive Gleitzeitsaldi bis zu 30 Stunden geduldet. Je höher diese Grenze angesetzt wird, desto mehr Freiheit hat der Arbeitnehmer, aber desto grösser ist auch die Gefahr für den Arbeitgeber, dass sich dieser Gleitzeitsaldo wegen mangelnder Kompensationsmöglichkeiten in entschädigungspflichtige Überstunden umwandelt.

Gemäss Bundesgericht ist es zulässig vorzusehen, dass per Ende einer Referenzperiode alle Stunden „abgeschnitten“ werden, welche eine bestimmte Grenze überschreiten. Wird der Maximalsaldo überschritten, muss jedoch zuerst abgeklärt werden, ob der Arbeitnehmer einzig in Ausübung seiner Zeitautonomie zu viel Gleitzeit angehäuft hat oder ob allenfalls entschädigungspflichtige Überstunden vorliegen.

Für Negativsaldi, welche eine bestimmte Grenze (z.B. -10 Stunden) unterschreiten, sollte explizit vorgesehen werden, dass die fehlenden Stunden vom Lohn abgezogen werden können. Bevor der Arbeitgeber zum Abzug schreitet, muss er jedoch abklären, ob der Negativsaldo auf die Zeitsouveränität des Arbeitnehmers zurückzuführen ist oder ob allenfalls Verzug des Arbeitgebers vorliegt. In letzterem Fall dürfen die Negativstunden nicht mit dem Lohn verrechnet werden.

**August 2017**

