

Vertragliche Wegbedingung der Überstunden – Theorie der Unvorhersehbarkeit

Die Arbeitgeberin, ein medizinisches Zentrum, hat mit der Arbeitnehmerin im Arbeitsvertrag schriftlich vereinbart, dass Überstunden mit dem Lohn und einem jährlichen Ferienanspruch von 6 Wochen kompensiert seien. Zwei Jahre später wurde das medizinische Zentrum vergrössert, wodurch sich die Gesamtarbeitsbelastung erhöhte und die Arbeitnehmerin regelmässig mehr als fünf Überstunden pro Woche leistete. Bei Vertragsende klagte sie deshalb auf Auszahlung von Überstunden. Die Parteien können gemäss Art. 321c Abs. 3 OR schriftlich vereinbaren, dass die Überstundenvergütung im Lohn enthalten sei. Es kann aber die Theorie der Unvorhersehbarkeit greifen, wenn deutlich mehr Überstunden zu leisten waren, als zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vorhersehbar war. Das Bundesgericht stützt die Theorie der Unvorhersehbarkeit auf das juristische Instrument der *clausula rebus sic stantibus*; ein Instrument, mit welchem das Gericht eine vertragliche Regelung an veränderte Umstände anpassen kann. Damit erfolgt eine Einschränkung des fundamentalen Rechtsgrundsatzes der Vertragstreue, wonach Verträge so zu erfüllen sind, wie sie abgeschlossen wurden. Aus diesem Grund soll dieses Instrument auch nur sehr zurückhaltend angewendet werden. Dann nämlich, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- **Veränderung vertragserheblicher Verhältnisse**
- **Unvorhersehbarkeit dieser Verhältnisänderung**
- **Unvermeidbarkeit dieser Verhältnisänderung**
- **Gravierende Störung des vertraglichen Gleichgewichts**
- **Keine vorbehaltlose Vertragserfüllung**

Sind die Voraussetzungen erfüllt, so kann das Gericht den vereinbarten Vertragsinhalt abändern und an die neuen Verhältnisse anpassen. Im vorliegenden Fall hat das Gericht beurteilt, dass die Arbeitnehmerin in aussergewöhnlichem und unvorhersehbarem Umfang Überstunden geleistet habe, dass die Arbeitgeberin davon Kenntnis hatte oder haben musste und dass sich die Umstände seit Vertragsabschluss geändert hatten. Deshalb hat das Gericht der Arbeitnehmerin trotz vertraglicher Regelung eine Entschädigung für die Leistung von Überstunden zugesprochen. Die Vertragsanpassung durch das Gericht hat das Bundesgericht als zulässig beurteilt.