

## Überstunden und Überzeit

**In einer Unternehmung werden oft Überstunden geleistet. Sind diese vom Arbeitgeber zu entschädigen? Besteht ein Anspruch auf Freizeitausgleich? Und was ist der Unterschied zu Überzeit?**

Arbeitsstunden, welche die vereinbarte Arbeitszeit übersteigen, sind Überstunden. Übersteigen Überstunden die im Arbeitsgesetz geregelten wöchentlichen Höchstarbeitszeiten von 45 bzw. 50 Stunden, so spricht man von Überzeit. Für Überstunden und Überzeit gelten insbesondere im Hinblick auf die Notwendigkeit einer Entschädigung unterschiedliche Regelungen.

### Überstunden

Überstunden sind die zeitliche Differenz der tatsächlich geleisteten und der im Einzelarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit. Art. 321c des Obligationenrechts (OR) hält die Pflicht des Arbeitnehmers fest, gegenüber der vereinbarten Arbeitszeit Überstundenarbeit zu leisten, wenn diese beispielsweise aufgrund zeitlicher Dringlichkeit *notwendig* und dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben *zumutbar* ist. Fehlt es an diesen Voraussetzungen, besteht keine Pflicht zur Leistung von Überstunden.

Überstunden sind gemäss OR innert eines angemessenen Zeitraumes und im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer auszugleichen. Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich vereinbart, wird der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit im Umfang des Normallohns und einem Zuschlag von 25% lohnpflichtig.

Diese Gesetzesbestimmungen sind allerdings dispositiver Natur, weshalb Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch schriftliche Abrede von diesen Bestimmungen abweichen können. Überstunden müssen nicht zwingend kompensiert oder entschädigt werden. Die Parteien können zum Beispiel vorsehen, dass die Überstunden nur zum normalen Lohn ohne Zuschlag entschädigt werden oder das Entgelt für die Überstunden bereits im vereinbarten Lohn enthalten ist. Insbesondere die Regelung betreffend Verzicht auf Überstundenentschädigung ist in einer schriftlichen, von den Parteien unterzeichneten Vereinbarung festzuhalten. Aus diesem Grund sollte eine solche Regelung immer im Arbeitsvertrag und nicht in einem dazugehörigen Personalreglement integriert werden.

Ansprüche aus Überstunden werden häufig beim Austritt aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht. Die Verjährungsfrist für Überstunden beträgt fünf Jahre, womit nicht unbeachtliche Forderungen seitens eines Arbeitnehmers entstehen können. Zu Diskussionen führt immer wieder die Konstellation, dass ein Arbeitnehmer von sich aus Überstunden leistet, dies dem Arbeitgeber nicht kommuniziert und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine entsprechend hohe Entschädigung geltend macht. Das Bundesgericht hält diesbezüglich in seiner Rechtsprechung fest, dass es grundsätzlich dem Arbeitnehmer obliege nachzuweisen, dass er

Überstunden geleistet habe und diese angeordnet oder betrieblich notwendig waren. Der Nachweis der Notwendigkeit entfällt, wenn der Arbeitgeber von der Leistung der Überstunden gewusst habe und nicht dagegen eingeschritten sei. Falls der Arbeitnehmer hingegen unaufgefordert Überstunden geleistet habe, müsse er demgegenüber beweisen, dass er den Arbeitgeber hierüber umgehend informiert habe.

Wie bereits erwähnt, kann die Überstundenentschädigung durch schriftliche Vereinbarung wegbedungen werden. Eine derartige Regelung ist jedoch nur für künftige zu leistende Überstunden möglich, ein nachträglicher Verzicht durch den Arbeitnehmer ist nach Art. 341 OR ausgeschlossen.

#### **Überzeitstunden**

Von den Überstunden zu unterscheiden sind die Überzeitstunden. Das sind Arbeitsstunden, die die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetzes (ArG) überschreiten. Die Höchstarbeitszeiten betragen 45 Stunden für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels (insbesondere geistige Arbeiten) und 50 Stunden für übrige Arbeitnehmer (insbesondere handwerkliche Arbeiten).

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf nur unter bestimmten Voraussetzungen überschritten werden. Gemäss Art. 12 ArG ist dies der Fall bei besonderer Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichem Arbeitsanfall, bei Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüssen und bei Liquidationsarbeiten oder zur Vermeidung und Beseitigung von Betriebsstörungen. Bei Betrieben mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden dürfen pro Kalenderjahr maximal 170

Stunden Überzeit, bei Betrieben mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden maximal 140 Stunden Überzeit geleistet werden.

Überzeit kann ebenfalls kompensiert werden. Diese Kompensation ist innert 14 Wochen vorzunehmen, solange nicht eine längere Frist vereinbart wird, die aber 12 Monate nicht überschreiten darf. Wird keine solche Kompensation vorgenommen, so hat der Arbeitgeber *zwingend* einen Zuschlag von 25% auf der Überzeitarbeit auszubezahlen. Für kaufmännische und technische Angestellte ist ein solcher Zuschlag jedoch nur für diejenige Überzeit zu bezahlen, die 60 Stunden im Jahr übersteigt.

Eine vollständige Wegbedingung der Kompensation und der Entschädigung inkl. Zuschlag ist im Gegensatz zur Überstundenarbeit nicht möglich.

#### **Leitende Angestellte**

Arbeitnehmer, die eine „höher leitende Tätigkeit“ ausüben, sind vom Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgeschlossen und haben grundsätzlich weder Anspruch auf Bezahlung von Überstunden, noch von Überzeit. Zu den leitenden Angestellten gehören aber aufgrund der restriktiven Auslegung des Begriffs nur die wenigsten Kadermitarbeiter. Nur Kadermitarbeiter, die über „weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen und dadurch auf Struktur, Geschäftsgang und Entwicklung eines Betriebes oder eines Betriebsteils nachhaltigen Einfluss nehmen“ gelten als leitende Angestellte. Praktisch dürfte es sich dabei lediglich um Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates handeln. Sind jedoch in den Arbeitsverträgen von leitenden Angestellten feste Arbeitszeiten vereinbart, so besteht dennoch die Gefahr, dass



Überstundenentschädigungen bezahlt werden müssen.



Martina Wüthrich, Rechtsanwältin

Muri Rechtsanwälte AG  
Schmidstrasse 9  
8570 Weinfelden  
info@muri-anwaelte.ch  
Tel. 071 622 00 22  
www.muri-anwaelte.ch

