

RECHTINTERESSANT

ARBEITSZEIT

VON DER ERFASSUNG BIS ZUR ENTSCHÄDIGUNG
TEIL 2: ÜBERSTUNDEN SIND NICHT DASSELBE WIE ÜBERZEIT -
WAS IST ZU BEACHTEN?

Die Unterscheidung von Überstunden und Überzeit ist vor allem von Bedeutung, wenn es um deren Entschädigung geht. Bei Überstunden kann vertraglich eine vom Gesetz abweichende Entschädigung vereinbart oder diese sogar wegbedungen werden. Die Entschädigung von Überzeit wird dem gegenüber durch das Gesetz zwingend geregelt.

Worin besteht der Unterschied zwischen Überstunden und Überzeit? Welche Entschädigung sehen die Gesetze jeweils vor? Welcher Gestaltungsspielraum steht den Parteien zur Verfügung?

Überstunden

Was sind Überstunden?

Als Überstunden bezeichnet das Gesetz die Arbeitszeit, welche die Soll-Arbeitszeit überschreitet, die im Einzelarbeitsvertrag, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag vereinbart oder betriebsüblich ist.

Die Überstunden werden im Obligationenrecht (OR) geregelt.

Wann ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet?

Wird die Leistung von Überstunden notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm zumutbar sind. Notwendig sind Überstunden, wenn deren Anordnung objektiv gerechtfertigt ist, etwa bei ausserordentlich grossem Arbeitsanfall, dringlichen Arbeiten, Ausfall anderer Arbeitnehmer usw. Die Zumutbarkeit der Leistung von Überstunden hängt stark von den persönlichen Verhältnissen ab. Nicht zumutbar sind Überstunden, wenn sie zu kurzfristig angeordnet werden, auf eine schlechte Betriebsorganisation zurückzuführen sind oder wenn die Überstunden mit wichtigen, in der Freizeit zu erledigenden Verpflichtungen kollidieren (z.B. Betreuung eines Kindes).

Sind Überstunden zu entschädigen?

Das Gesetz legt fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Überstundenarbeit eine Entschädigung zu entrichten hat, welche dem vertraglichen Lohn zuzüglich eines Zuschlags von 25 % entspricht, wenn nicht schriftlich etwas anderes vereinbart ist.

Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer, können Überstunden innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer abgegolten werden.

Überstundenentschädigung sowie Überstundenzuschlag können durch schriftliche Vereinbarung wegbedungen werden.

Häufig wird im Arbeitsvertrag festgehalten, wie Überstunden gehandhabt werden. Inhalt solcher vertraglicher Abmachungen kann z.B. sein:

- ▶ Überstunden können weder kompensiert werden noch werden diese ausbezahlt.
- ▶ Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf finanzielle Vergütung oder zeitliche Kompensation allfälliger Überstunden. Diese gelten als mit dem vereinbarten Lohn abgegolten.
- ▶ Die ersten (z.B.) zehn Überstunden im Monat können weder kompensiert werden noch werden diese ausbezahlt.
- ▶ Überstunden sind durch Freizeit zu kompensieren. Eine Auszahlung findet nicht statt.
- ▶ Überstunden sind in erster Linie und in Absprache mit dem Arbeitgeber zu kompensieren.
- ▶ Eine Auszahlung von Überstunden findet nur statt, wenn eine Kompensation nicht möglich ist.
- ▶ Überstunden sind in der Regel zu kompensieren. Können die Überstunden nicht kompensiert werden, erfolgt die Entschädigung ohne Zuschlag.

Überzeit nach Arbeitsgesetz (ArG)

Was ist Überzeit?

Das Arbeitsgesetz legt verbindlich die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten fest. Für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben, für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels beträgt diese Höchstarbeitszeit 45 Stunden, für alle übrigen Arbeitnehmer 50 Stunden. Überzeit ist die Anzahl der Überstunden, die diese wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz übersteigt.

Beispiel

Frau Maier, kaufmännische Angestellte, arbeitet im Monat November 2015 47,5 Stunden. Im Arbeitsvertrag sind 41 Stunden pro Woche vorgesehen.

Überstunden: 4 Stunden (Differenz von 41 Stunden zu 45 Stunden)

Überzeit: 2,5 Stunden (Differenz von 45 Stunden zu 47,5 Stunden)

Wieviel Überzeit ist zulässig?

Überzeit soll eine Ausnahme sein und ist daher nur in limitiertem Umfang aus betrieblichen Gründen erlaubt. Dies gilt auch dann, wenn das Modell der Jahresarbeitszeit vereinbart wurde. Das Gesetz bezeichnet als betrieblichen Grund unter anderem Situationen mit ausserordentlichem Arbeitsanfall von beschränkter Dauer. Es sind dies beispielsweise Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationen, welche saisonalen Schwankungen unterliegen. Inventaraufnahmen und Rechnungsabschlüsse können Abendarbeit oder Arbeiten an sonst arbeitsfreien Werktagen oder Halbtagen in Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit erforderlich machen. Pro Arbeitstag darf die Überzeit ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen neben der normalen täglichen Arbeitszeit die Dauer von 2 Stunden allerdings nicht überschreiten. Ferner darf die Überzeit im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als 170 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden bzw. 140 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.

Ist Überzeit zu entschädigen?

Überzeit ist durch den vereinbarten Lohn zuzüglich eines Lohnzuschlags von mindestens 25 % abzugelten. Eine vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welche diese Entschädigung für Überzeit wegbedingt, ist ungültig. Das heisst, dass Überzeit grundsätzlich mit 125 % (Lohn + 25 %) zu entschädigen ist.

Von dieser Grundregel gibt es drei Ausnahmen:

1. Der Überzeitzuschlag muss nicht bezahlt werden, wenn das Arbeitsgesetz auf den fraglichen Betrieb (z.B. öffentliche Verwaltungen, Gärtnereien usw.) oder aufgrund der Funktion des Arbeitnehmers (z.B. als höherer leitender Angestellter) nicht anwendbar ist.
2. Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten. Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann diese Frist bis zu einem Jahr verlängert werden.
3. Der Lohnzuschlag für Überzeit nach Arbeitsgesetz ist Büropersonal sowie technischen und andern Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, nur für Überzeitarbeit zu entrichten, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.

Zusammenwirken von Überstunden und Überzeit

Sofern keine vertragliche Regelung betreffend die Handhabung von Überstunden besteht, sind Überstunden samt Zuschlag zu entschädigen. Wird die arbeitsgesetzliche Höchstarbeitszeit überschritten stellen die geleisteten Überstunden Überzeitarbeit dar und es greift die Regelung gemäss Arbeitsgesetz. Die Überzeitarbeit ist samt Zuschlag zu bezahlen. Die beiden Zuschläge werden indessen nicht kumuliert. Unabhängig davon ob es sich um Überstunden oder Überzeit handelt, beträgt die Entschädigung damit 125 % des Basislohns.

Wurde die Entschädigung von Überstunden vertraglich wegbedungen, ist Überzeit aufgrund der zwingenden Natur der arbeitsgesetzlichen Regelung dennoch samt Zuschlag zu entschädigen.

Beispiel

Herr Sutter arbeitet in einer Woche 51 Stunden. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz beträgt in seinem Betrieb 45 Stunden. Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Es wurde keine vertragliche Regelung betreffend die Handhabung von Überstunden getroffen.

Herr Sutter hat 6 Stunden Überzeit geleistet. Hinzu kommen 5 Überstunden.

Sein Arbeitgeber hat ihm die Überstunden und die Überzeit von insgesamt 11 Stunden zu entschädigen und zwar jeweils zuzüglich eines Zuschlages von 25 %.

Variante: Vertraglich wurde vereinbart, dass Überstunden nicht entschädigt werden sondern vom Arbeitnehmer durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren seien:

Der Arbeitgeber hat lediglich die 6 Stunden Überzeit zuzüglich des Zuschlages von 25 % zu entschädigen. Herr Sutter hat das Recht, die geleisteten Überstunden innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit zu kompensieren.



Fazit

Für Arbeitgeber ist es ratsam, die Handhabung von Überstunden bereits im Arbeitsvertrag zu regeln, zumal ihm bezüglich der Überstunden ein grösserer Spielraum zur Verfügung steht als bei der Überzeit. Zu beachten gilt es aber, dass beispielsweise Gesamtarbeitsverträge eine strengere Handhabung des Managements von Überstunden vorsehen können als das Obligationenrecht. Ist ein Gesamtarbeitsvertrag zwingend anwendbar sind dessen Bestimmungen zur Regelung von Überstunden bei der Vertragsausarbeitung daher unbedingt zu berücksichtigen.

Autorin Alexandra Theocharides, lic. iur. Rechtsanwältin, BDO AG Zürich, Tel: 044 444 36 87, E-Mail: alexandra.theocharides@bdo.ch

Haben Sie Fragen?

Für Fragen oder bei Unklarheiten kontaktieren Sie bitte Ihren **Kundenpartner** oder eine unserer **33 Niederlassungen in Ihrer Nähe**.

<http://www.bdo.ch/de/meta/standorte/>

oder Tel. **0800 825 000**

Hinweis

Diese Publikation will einen Überblick vermitteln; sie enthält Informationen allgemeiner Art und kann eine individuelle Abklärung nicht ersetzen. Für den Inhalt wird keine Haftung übernommen. Es ist zu beachten, dass überlagernde Vorschriften bestehen können. Bei einer Verknüpfung mit einem früher erschienenen Newsletter ist die Rechtsentwicklung seit dem Erscheinen zu berücksichtigen.

Copyright

Ein Abdruck dieses Artikels (auch auszugsweise) ist nur mit schriftlicher Zustimmung von BDO und mit Quellenangabe gestattet. Bitte senden Sie uns ein Belegexemplar zu.

Ansprechperson: Heidi Fundinger
Tel: 044 444 35 09
E-Mail: Newsletter@bdo.ch