

## Überstunden - Überzeit

**Ich bin in einem grösseren Unternehmen in leitender Stellung (2. Hierarchiestufe) tätig. Meine Funktion bringt es mit sich, dass ich eine grosse Zahl von Überstunden leiste.**

**Zwischen meinem Vorgesetzten und mir ist es nun zu einer Kontroverse über die Abgeltung dieser Überstunden gekommen. Er vertritt die Meinung, dass ich als leitender Angestellter Mehrarbeit gratis zu leisten hätte. Wie ist die Rechtslage?**

Es sind vorerst zwei Begriffe klar zu unterscheiden:

- Unter Überstunden wird Mehrarbeit verstanden, die über die vereinbarte oder betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird, aber die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden (für einen Teil von Betrieben 50 Stunden) gemäss Arbeitsgesetz nicht übersteigt.
- Überzeit ist demgegenüber Mehrarbeit, welche diese Höchstgrenze überschreitet.

### Überstunden

Nach Art. 321c OR ist Überstundenarbeit (z. B. Arbeitszeit zwischen 40 und 45 Wochenstunden) mit dem Lohn und einem Zuschlag von mindestens 25% abzugelten, es sei denn, die beiden Parteien einigen sich auf eine Kompensation durch entsprechende Freizeit.

Der gesetzliche Abgeltungs- bzw. Kompensationsanspruch gilt grundsätzlich auch für leitende Angestellte. Allerdings ist diese Bestimmung dispositiv. D.h. das Gesetz lässt die Möglichkeit offen, davon beliebig abzuweichen. Allerdings muss eine Vereinbarung, die z. B. jeglichen Abgeltungsanspruch für geleistete Überstunden ausschliesst zwingend schriftlich (oder durch Gesamtarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag) vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung wirkt sodann nur in die Zukunft, nicht jedoch für vorher bereits geleistete Überstunden.

Wenn Ihr Arbeitsvertrag eine solche Bestimmung enthält, z. B.: „Allenfalls notwendige und geleistete Überstunden sind durch den Lohn abgegolten und geben weder Anspruch auf Kompensation durch Freizeit noch auf eine separate Vergütung.“, haben Sie rechtsgültig auf jeglichen Abgeltungsanspruch für die erbrachten Überstunden verzichtet.

### Überzeit

Für Überzeit ist die Rechtslage anders und komplizierter. Seit einer Entscheidung des Bundesgerichtes aus dem Jahr 2000 (veröffentlicht in BGE 126 III 337) herrscht diesbezüglich Klarheit.

Auf die Abgeltung von geleisteter Überzeit verzichtet nur, wer in der fraglichen Firma eine sogenannte „höhere leitende Tätigkeit“ ausübt (vgl. unter dem entsprechenden Stichwort).

Für andere leitende Angestellte gilt zwingend Art. 13 des Arbeitsgesetzes. Danach ist Überzeit mit einem Lohnzuschlag von wenigstens 25% (insgesamt 125%) abzugelten.

Büropersonal sowie die technischen und andern Angestellten, einschliesslich des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels haben nach dem oben erwähnten Entscheid des Bundesgerichtes für die ersten 60 Überzeitstunden im Kalenderjahr keinen Abgeltungsanspruch. Vorbehalten bleibt auch hier die einverständliche Kompensation der Überzeitarbeit durch Freizeit.

Ihre Frage kann ich daher wie folgt beantworten:

Sofern Sie nicht als höherer leitender Angestellter zu betrachten sind - eher dagegen spricht, dass Sie gemäss Ihren Angaben der 2. Hierarchiestufe angehören - , stellt sich die Frage der Abgeltung von Überstunden bzw. Überzeit sehr wohl.

Enthält Ihr Arbeitsvertrag eine Klausel über den Ausschluss einer Kompensation und Auszahlung von geleisteter Mehrarbeit, verfallen Überstunden entschädigungslos. Ist dies nicht der Fall, gilt nach der Rechtsprechung, dass von leitenden Angestellten in einem vernünftigen Mass Mehrarbeit erwartet werden kann, ohne dass dafür eine (zusätzliche) Abgeltung zu leisten wäre. In welchem Ausmass abgeltungsfreie Mehrarbeit angenommen werden darf, ist von Fall zu Fall zu prüfen.

Für erbrachte Überzeit haben Sie demgegenüber einen vertraglich nicht wegdingbaren Anspruch auf Abgeltung - dies allerdings erst ab der 61. Stunde Vorbehältlich einer Einigung auf Kompensation durch Freizeit, ist Ihnen daher Überzeit erst ab der 61. Stunde im Kalenderjahr mit dem Lohn und einem Zuschlag von 25% auszubehalten.

Ich gehe dabei davon aus, dass die von Ihnen erbrachte Mehrarbeit objektiv erfasst und dem Betrieb auch regelmässig gemeldet oder zumindest zugänglich gemacht worden ist. Andernfalls würden sich weitere Fragen stellen.