

Mai 2016

aktuell

Überstunden und Überzeit



Fellmann Tschümperlin Lötcher AG



In unserer anwaltlichen Beratungstätigkeit sind wir häufig mit Fragen zum Thema Überstunden/Überzeit konfrontiert. Auch vor Arbeitsgericht geht es in einem nicht unbeträchtlichen Teil aller Prozesse um dieses Thema. Insbesondere wenn ein Arbeitsverhältnis im Unfrieden endet, folgen in der Praxis nicht selten Auseinandersetzungen über die vom ausscheidenden Mitarbeiter effektiv oder angeblich geleisteten Überstunden und deren Bezahlung. Wie dabei immer wieder festzustellen ist, bestehen diesbezüglich viele falsche Vorstellungen. So wird z.B. im landläufigen Sprachgebrauch häufig kein Unterschied zwischen Überstunden und Überzeit gemacht, obwohl hier gewichtige rechtliche Differenzen bestehen, die auch in der Praxis von grosser Bedeutung sind.

Dieses Aktuell möchte Ihnen daher in aller Kürze die wichtigsten Informationen zum Thema Überstunden und Überzeit vermitteln und einen Überblick über die massgebenden gesetzlichen Grundlagen geben. Ebenso soll aufgezeigt werden, wo ein vertraglicher Gestaltungsspielraum besteht.

Regula Suter
Rechtsanwältin

Überstunden und Überzeit – was ist der Unterschied?

Die Überstunden werden im **Obligationenrecht** (Art. 321c OR) geregelt, wobei die gesetzliche Regelung vertraglich abgeändert werden kann. Demgegenüber ist für die Überzeit das **Arbeitsgesetz** massgebend; dessen Regelungen sind zwingend und unabänderlich.

Überstunden sind die Arbeitsstunden zwischen der im Arbeitsvertrag vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz, **Überzeit** diejenigen Arbeitsstunden, die über diese wöchentliche Höchstarbeitszeit hinaus geleistet werden. Dabei ist die Höchstarbeitszeit nicht für alle gleich: Für Büropersonal, technische und andere Angestellte, Arbeitnehmer in Industriebetrieben sowie für das Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels beträgt sie 45 Stunden, für alle anderen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen – so z.B. in Spitälern oder in Gewerbebetrieben – dagegen 50 Stunden.

Arbeitet also ein Sachbearbeiter in einem Dienstleistungsbetrieb mit einer vertraglichen Wochenarbeitszeit von 42 Stunden ausnahmsweise einmal 48 Stunden pro Woche, so leistet er drei Überstunden und drei Stunden Überzeit, da bei ihm eine Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche gilt. Die Pflegefachfrau hingegen, die gemäss Arbeitsvertrag ebenfalls 42 Stunden pro Woche zu arbeiten hat, leistet bei 48 Stunden gar keine Überzeit, sondern «nur» sechs Überstunden.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf nur ausnahmsweise wegen dringlichen Arbeiten, ausserordentlichem Arbeitsanfall oder zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen überschritten werden. Zudem darf

die Überzeit nicht mehr als zwei Stunden pro Tag und in der Regel nicht mehr als vier Stunden pro Woche betragen. Insgesamt dürfen Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden nicht mehr als 170 Stunden Überzeit pro Jahr leisten, Arbeitnehmende mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden nicht mehr als 140 Stunden pro Jahr.

Wie sind Überstunden abzugelten?

Gemäss Art. 321c OR sind Überstunden mit einem Lohnzuschlag von 25% zu entschädigen. Sie können auch, wenn der Arbeitnehmer einverstanden ist, innert eines angemessenen Zeitraums durch entsprechende Freizeit kompensiert werden.

Diese gesetzliche Regelung kann allerdings vertraglich praktisch beliebig abgeändert wer-

den. So ist es nicht nur zulässig, den Lohnzuschlag von 25% pro Überstunde auszuschliessen, sondern es kann auch vereinbart werden, dass Überstunden mit dem vereinbarten Lohn abgegolten sind, also überhaupt nicht (zusätzlich) entschädigt werden. In der Praxis häufig anzutreffen ist auch die vertragliche Regelung, dass Überstunden grundsätzlich immer durch Freizeit zu kompensieren sind und nur in Ausnahmefällen ausbezahlt werden.

Zu beachten ist, dass die vertragliche Abänderung der gesetzlichen Regelung zwingend schriftlich erfolgen muss, also entweder im Arbeitsvertrag selbst oder zumindest in einem allgemeinen Reglement, das integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrags ist und den Mitarbeitenden zusammen mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt wird.



Tipp

- Mit einer klaren Regelung der Überstunden im Arbeitsvertrag lassen sich unnötige, zeitaufwändige und kostspielige Auseinandersetzungen vermeiden.

Wie wird Überzeit entschädigt?

Hier besteht kein vertraglicher Spielraum. Gemäss der zwingenden Regelung des Arbeitsgesetzes ist für Überzeit grundsätzlich der Lohn samt einem Zuschlag von 25% zu bezahlen. Von diesem Grundsatz gibt es zwei Ausnahmen:

- Kann Überzeitarbeit innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden, ist kein Zuschlag zu bezahlen. Der Arbeitnehmer muss allerdings mit der Kompensation durch Freizeit einverstanden sein. Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann sodann die Kompensationsfrist bis auf ein Jahr verlängert werden.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden gilt, haben für die ersten 60 Überzeitstunden keinen Anspruch auf einen Zuschlag, sondern der Zuschlag von 25% ist erst ab der 61. Überzeitstunde geschuldet.

Was gilt für Kaderangestellte?

Weit verbreitet ist die Auffassung, dass ab einer bestimmten Hierarchiestufe Überstunden im Lohn inbegriffen sind und nicht zusätzlich bezahlt werden müssen. Hier ist zu differenzieren.

Grundsätzlich gilt, was im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Ist vertraglich nichts geregelt, so gilt nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung, dass von leitenden Angestellten aufgrund ihrer Stellung und den damit verbundenen Vorteilen (höherer Lohn, freiere Einteilung der Arbeitszeit) mehr als das Übliche erwartet werden darf. Ein Anspruch auf eine Entschädigung von Überstunden besteht daher nur, wenn vertraglich eine feste Arbeitszeit oder die Bezahlung der Überstunden vereinbart wurde, oder wenn jemand zusätzliche Aufgaben über die vertraglich vereinbarten Pflichten hinaus übernommen hat.

Ob ein Mitarbeiter als leitender Angestellter im Sinne der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zu qualifizieren ist, bestimmt sich im Einzelfall aufgrund von Hierarchiestufe, Kompetenzen und Höhe des Lohns. Um Unklarheiten und damit Streitigkeiten zu vermeiden, empfiehlt es sich, im Arbeitsvertrag das Thema Überstunden klar zu regeln.

In diesem Zusammenhang ist schliesslich noch darauf hinzuweisen, dass das Arbeitsgesetz für die oberste Führungshierarchie eines Unternehmens, also Arbeitnehmende mit weitreichenden Entscheidungsbefugnissen, nicht gilt. Für diese bestehen somit keine zwingenden gesetzlichen Vorschriften betreffend Überzeit; die Arbeitszeit kann hier deshalb vertraglich beliebig geregelt werden.

Die Autorin dieses Beitrags ist dipl. Steuerexpertin und Fachanwältin SAV Arbeitsrecht. Das Arbeitsrecht ist seit vielen Jahren eines ihrer Haupttätigkeitsgebiete.

In eigener Sache

In den letzten Monaten konnten wir unser Anwaltsteam gleich mit zwei Personen verstärken:



Rechtsanwältin Salome Krummenacher

Per 1. April 2016 ist Rechtsanwältin **Salome Krummenacher** als Partnerin bei uns eingetreten. Frau Krummenacher verfügt auch über das Notariatspatent und hat an der Universität St. Gallen ein Nachdiplomstudium in Unternehmensführung (Executive MBA HSG) abgeschlossen. Vor dem Eintritt in unsere Kanzlei war sie Leiterin Stab Direktion des Luzerner Kantonsspitals. Sie ist zudem Ersatzrichterin des Kantonsgerichts Luzern und als Stiftungs- und Verwaltungsrätin tätig.



Rechtsanwältin Magdalena Hofstetter

Bereits seit dem 1. März 2016 verstärkt **Magdalena Hofstetter** unser Team in Emmenbrücke. Magdalena Hofstetter hat ihr Anwaltspatent im Sommer 2015 erlangt und war in der Zwischenzeit bei einer Zürcher Wirtschaftskanzlei angestellt.

Wir freuen uns sehr über die Verstärkung und heissen unsere beiden neuen Rechtsanwältinnen herzlich willkommen!

Unsere grosszügigen neuen Räume bieten viele leere Wände, die bebildert sein wollen. Neu stellen wir die Räume daher Kunstschaffenden zur Verfügung. Den Anfang macht die Künstlerin **Steffi Schott-Merz**. Ihre Bilder hängen seit Februar 2016 in unserer Kanzlei. Geniessen Sie die Bilder bei Ihrem nächsten Besuch. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an unseren Empfang oder direkt an die Künstlerin (www.steffi.schottmerz.ch).



Fellmann Tschümperlin Lötcher AG

Löwenstrasse 3
CH-6000 Luzern 6
Phone +41 41 419 30 30
Fax +41 41 410 45 35

Gerliswilstrasse 4
CH-6021 Emmenbrücke
Phone +41 41 260 59 59
Fax +41 41 410 45 35

mail@fellmann-partner.com
www.fellmann-partner.com