

## Arbeitszeit

## Überstunden oder Überzeit?

Die Begriffe «Überstunden» und «Überzeit» klingen ähnlich und werden oft fälschlicherweise synonym verwendet. Aber worin besteht eigentlich der Unterschied und wie wirkt sich dieser auf die Entschädigung aus?

Von Leena Kriegers-Tejura

Im Arbeitsverhältnis ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Überstundenarbeit zu leisten, sofern dies betrieblich notwendig ist, der Arbeitnehmer diese zu leisten vermag (d.h. den Arbeitnehmer nicht überfordert) und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c OR). Überzeit ist insbesondere geschuldet bei zeitlicher Dringlichkeit oder ausserordentlichem Arbeitsandrang (Art. 12 ArG).

Im Alltag sprechen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oft von **Überzeit**, obwohl es sich eigentlich um **Überstunden** handelt. Überstunden und Überzeitstunden werden bei der Entschädigung nicht gleich gehandhabt, weshalb es in der Praxis wesentlich ist, in welche Kategorie die Mehrstunden einzuordnen sind.

### Definition Überstunden

Als Überstunden gelten jene Stunden, welche die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit (z.B. 40 oder 42h/Woche) übersteigen, aber unter den Maximalarbeitszeiten des Arbeitsgesetzes liegen (Art. 321c OR). Viele Betriebe haben heute eine 40-Stunden-Woche; die Arbeitgeber sind jedoch frei, die betriebliche Arbeitszeit im Rahmen des Gesetzes frei zu bestimmen. Zu beachten sind unter Umständen Gesamtarbeitsverträge, welche Vorgaben hierzu machen.

### Definition Überzeitstunden

Überzeitstunden sind diejenigen Stunden, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz überschreiten (Art. 9 ArG). Diese Maximalarbeitszeiten betragen:

- 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal sowie technische und an-

dere Angestellte mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;

- 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer, womit insbesondere das Gewerbe erfasst wird.

Unter technischen und anderen Angestellten sind vor allem Arbeitnehmer im Büro oder büroähnliche Berufe gemeint (vorwiegend Kopfarbeit). Unter die zweite Kategorie fallen z.B. Handwerker oder Arbeitnehmer in Gesundheitsberufen.

Diese Unterscheidung scheint heute nicht mehr sachgerecht. Eine Revision des Arbeitsgesetzes ist jedoch nicht in Sicht, und daher ist diese Unterscheidung in der Praxis weiterhin vorzunehmen.

### Beispiel

Ein Arbeitnehmer in einem industriellen Betrieb leistet in einer bestimmten Woche 52 Arbeitsstunden. Die vertragliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche. Da die Höchstarbeitszeit für industrielle Betriebe 45 Stunden beträgt, hat dieser Arbeitnehmer **5 Überstunden** gearbeitet und dazu noch **7 Überzeitstunden** geleistet.

### Entschädigung der Mehrstunden

Je nachdem, welche Kategorie der Mehrstunden zur Diskussion steht, ist die Entschädigung anders geregelt. Aus diesem Grund ist es sehr wichtig, die Arbeitszeit sauber aufzuschreiben, sodass im Streitfall eine Zuordnung der Arbeitszeit zu den einzelnen Kategorien möglich ist. Grundsätzlich besteht gemäss Arbeitsgesetz ohnehin eine Pflicht, die Arbeitszeiten des Arbeitnehmers zu dokumentieren, es sei denn, der Arbeitnehmer falle

in eine Kategorie, wo eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung möglich ist oder gar keine Arbeitszeiterfassung notwendig ist. Auf diese Problematik geht dieser Artikel nicht näher ein, sondern beschränkt sich auf die Frage der Entschädigung.

### Entschädigung von Überstunden

Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen (Art. 321c Abs. 2 OR). Bei der Kompensation mit Freizeit ist ein Zuschlag nicht vorgesehen, d.h., eine Überstunde kann mit einer Stunde Freizeit kompensiert werden. Zulässig ist diese Kompensation jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist, dass die Überstunden statt durch eine Geldzahlung mittels Zeiterkompensation entschädigt werden. In Betrieben, welche ein Personalreglement führen, ist die Möglichkeit der Zeiterkompensation regelmässig im Reglement enthalten. Solange der Arbeitnehmer ein solches Reglement gelesen und sich damit einverstanden erklärt hat, sollte diese Einverständniserklärung ausreichen und muss nicht bei jeder Kompensation neu eingeholt werden.

Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich verarbeitet (oder in einem NAV oder GAV bestimmt), so hat der Arbeitgeber einen Zuschlag von 25% zu bezahlen. Den Parteien ist es freigestellt, eine andere Lösung zu vereinbaren und insbesondere die Überstundenentschädigung wegzubedingen. Damit eine solche Wegbedingung erlaubt ist, muss dies **schriftlich** erfolgen. Vereinbart werden kann, dass die Überstunden bereits im

Lohn inbegriffen sind oder bezahlt werden, jedoch ohne den Zuschlag von 25%. Möglich ist auch, eine bestimmte Anzahl Überstunden (z.B. 10 Überstunden) als im Lohn inbegriffen zu betrachten und den Rest mit oder ohne Zuschlag zu bezahlen. Die Parteien sind relativ frei, wie diese Entschädigung für **Überstunden** geregelt wird, solange die Vereinbarung schriftlich abgeschlossen wird.

### Entschädigung von Überzeitstunden

**Überzeit** ist **zwingend** mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen oder durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren (Art. 13 ArG). Bei Kompensation ist kein Zuschlag geschuldet. Der Anspruch auf Entschädigung kann somit nur wegbedungen werden, wenn vertraglich vorgesehen wird, dass Überzeit durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert wird.

Eine Besonderheit regelt das Arbeitsgesetz für das Büropersonal und technische Angestellte. Hier ist der Zuschlag erst ab

der 61. Überzeitstunde pro Jahr geschuldet. Das Bundesgericht hat klargestellt, dass Art. 13 ArG nicht nur für den Zuschlag, sondern auch für den Grundlohn gilt. Das heisst, für das Büropersonal und technische Angestellte kann nicht nur der Zuschlag, sondern auch der Grundlohn für die ersten 60 Überzeitstunden pro Jahr wie bei den Überstunden wegbedungen werden, wobei dies schriftlich zu erfolgen hat.

### Fazit

Um bestimmen zu können, welche Mehrstunden wie zu entschädigen sind, ist eine saubere Trennung zwischen Überstunden und Überzeitstunden vorzunehmen. Viele Firmen kennen Regelungen zur Vergütung von Überstunden; es kann sein, dass diese gar nicht auszubezahlen sind. Wenn es sich aber um Überzeitstunden handelt, dann ist entweder ein Zuschlag von 25% auf die Stunde zwingend auszurichten (es sein denn, diese wären im gesetzlich zulässigen Rahmen wegbedungen worden), oder die Stunden sind im Einverständnis

### SEMINARTIPP

#### Arbeitsrecht – heikel und delikat

Sicher im Umgang mit heiklen und delikaten Themen aus dem arbeitsrechtlichen Umfeld

Seminarleiterin: Leena Kriegers-Tejura

- Donnerstag, 8. Juli 2021
- Dienstag, 16. November 2021

Zentrum für Weiterbildung Uni Zürich

**Anmeldung und weitere Infos:**  
[www.praxisseminare.ch](http://www.praxisseminare.ch)

mit dem Arbeitnehmer durch diesen zu kompensieren. Es ist zu empfehlen, im Betrieb schriftlich zu regeln, wie die Entschädigung erfolgt.



**Leena Kriegers-Tejura** ist selbstständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Morad, Bürgi & Partner. Sie ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Dozentin/Expertin bei Fachhochschulen, Höheren Fachschulen und Erwachsenenbildungsinstituten.



Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Wirtschaft



### Gratulation zum Master of Advanced Studies in Human Resource Management

Im November 2020 durften 16 Absolventinnen und Absolventen des Programms MAS HRM ihr verdientes Diplom entgegennehmen. Wir gratulieren unseren erfolgreichen Teilnehmenden ganz herzlich zu ihrer hervorragenden Leistung und wünschen ihnen viel Erfolg auf ihrem weiteren Weg.

#### Der Master of Advanced Studies in Human Resource Management wurde verliehen an:

- Amsler Mercier Andrea • Bühler Cyrill • Contaldi Loredana • Häsler Tanja • Jäggi-Schaller Claudia
- Luangxay Noy • Lustenberger Priska • Oberer Ariane • Risler Beatrice • Rohrer Franziska • Sommer Maryame
- Steiner Dominik • Ulmann Laila • Urgese Maria-Grazia • Weltert Raphael • Zehnder Alexis

Prof. Dr. Martina Zölch  
Institutsleiterin

Prof. Dr. Gery Bruederlin  
Programmleiter

[www.fhnw.ch/mas-human-resource-management](http://www.fhnw.ch/mas-human-resource-management)