

Kategorie: Arbeitsrecht

Titel: Mehrstunden: Überstunden und Überzeit, wie können/müssen diese entschädigt werden? (Teil 2)

Name der Autorin: [Rechtsanwältin Leena Kriegers-Tejura, LL.M.](#)

Kurzprofil der Autorin: Selbständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Zulauf Bürgi Partner, Zürich / Dozentin für Wirtschafts- und Arbeitsrecht bei AKAD Business AG / Lehrperson HF (Nebenberuf) / Fachvorstand Arbeitsrecht für eidg. Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources

Email der Autorin: leena.kriegers@zblaw.ch

Website der Autorin : www.zblaw.ch

Key Words : Mehrstunden / Überstunden / Überzeit / vertragliche Arbeitszeit / Arbeitsgesetz / Höchstarbeitszeit / Entschädigung von Überstunden/Überzeit / Kompensation

Foto der Autorin: bereits vorhanden

Einleitung

In meinem ersten Blogbeitrag habe ich die Unterscheidung zwischen Überstunden und Überzeit aufgezeigt. In diesem Beitrag geht es darum darzustellen, wie diese verschiedenen Arten von Mehrstunden zu entschädigen sind. Die nachfolgenden Regelungen gelten nur, wenn kein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar ist, der allenfalls eine andere Lösung vorschlägt.

Entschädigung von Überstunden

Gemäss Art. 321c OR sind Überstunden entweder durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren oder durch Lohn mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen. Beides kann wegbedungen werden, der Anspruch auf Überstundenlohn jedoch nur **schriftlich**. Das heisst, die Parteien können vertraglich eine andere Regelung vereinbaren, als jene, die das Gesetz vorgibt.

Schriftlichkeit bedeutet, dass der Arbeitnehmer, die Regelung in Bezug auf Überstunden durch Unterzeichnung akzeptieren muss. Will der Arbeitgeber eine abweichende Regelung treffen, muss er sicherstellen, dass der Arbeitnehmer diese Regelung, welche auch in einem Personalreglement enthalten sein kann, gelesen, verstanden und akzeptiert hat. Nur dann ist sichergestellt, dass eine zum Gesetz abweichende Regelung in Kraft tritt.

Bei der Kompensation mit Freizeit ist ein Zuschlag vom Gesetz nicht vorgesehen. Zulässig ist diese Kompensation, wenn sie entweder bereits im Arbeitsvertrag vorgesehen ist, oder

ohne solche Vertragsklausel, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist, dass die Überstunden statt durch eine Geldzahlung mittels Zeitkompensation entschädigt werden (vgl. Art. 321c Abs. 2 OR).

Beispiel für eine Vertragsklausel: Allfällige Überstunden sind durch das Monatsgehalt abgegolten. Überstunden können weder kompensiert werden noch werden sie entschädigt.

Entschädigung von Überzeitstunden

Überzeit ist **zwingend** mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen oder durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. 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 werden muss.

Die Kompensation muss innert 14 Wochen erfolgen, sofern nicht vertraglich eine längere Frist vereinbart wurde, die aber 12 Monate nicht überschreiten darf (Art. 25 Abs. 2 der Verordnung 1 zum ArG [ArGV1]). Ist es dem Arbeitnehmer nicht möglich, innert dieser Fristen die Überzeitstunden zu kompensieren, so fällt die Möglichkeit zur Kompensation dahin, und es bleibt allein die Entschädigung samt Zuschlag. Dies gilt auch dann, wenn vertraglich ausschliesslich Kompensation vorgesehen ist.

Beispiel für eine Vertragsklausel: Überzeitstunden können innert eines Zeitraums von zwölf Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden; ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, werden sie mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt.

Ausnahmeregelung des ArG

Art. 13 Abs. 1 ArG macht für das Büropersonal sowie den technischen und anderen Angestellten mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels eine Einschränkung. Für die ersten 60 Überzeitstunden, die pro Jahr geleistet werden, ist weder der Grundlohn noch der Zuschlag von 25% geschuldet.

Die Parteien können demnach für diese Kategorie von Arbeitnehmern auch die Entschädigung für die ersten 60 Überzeitstunden wegbedingen. Es empfiehlt sich, eine vertragliche Klausel zu formulieren, die das explizit erwähnt.

Beispiel für eine Vertragsklausel: Allfällige Überstunden und Überzeitstunden sind soweit gesetzlich zulässig durch das Monatsgehalt abgegolten und können weder kompensiert werden noch werden sie entschädigt.

Fazit

Haben die Parteien die Frage, wie Mehrstunden zu entschädigen sind, nicht sauber geregelt, kann es in der Praxis zu Streitigkeiten kommen, was relativ häufig der Fall ist. Es empfiehlt sich daher sehr, diese Thematik im Arbeitsvertrag oder in einem Reglement zu regeln.

Jeder Betrieb muss für sich entscheiden, wie es diese Frage regeln will. Der eine Betrieb möchte gar keine Entschädigung (weder in Form von Geld noch in Form von Kompensation) leisten, ein anderer hingegen möchte, dass die Überstunden nur kompensiert werden können. Ein dritter Betrieb mag vielleicht nur einen Teil der Überstunden auszahlen etc. Es gibt deshalb keine Standardlösung, da die Bedürfnisse jedes einzelnen Betriebes verschieden sind.