



Schärer
Rechtsanwälte

Arbeitsrecht, Überstunden

Darfs es betzeli meh si?

lic. iur. Dayana Berényi Kamm, Rechtsanwältin
Fachanwältin SAV Arbeitsrecht



Inhalt

1. Rechtsgrundlage
2. Abgrenzung
3. Voraussetzungen
4. Abgeltungsanspruch
5. Beweislast
6. Regelungsmöglichkeiten
7. Fazit

1. Rechtsgrundlage: Art. 321c OR

¹ Wird gegenüber dem zeitlichen Umfang der Arbeit, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist, die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

² Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen.

³ Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst.

2. Abgrenzung Überstunden/Überzeit

Überstunden:

Mehrarbeit, welche im Verhältnis zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit geleistet wird.

Überzeit:

Überstunden, welche die gesetzliche Höchstarbeitszeit von Art. 9 des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) übersteigen.

3. Voraussetzungen

Achtung: Die Überstundenarbeit ist eine Ausnahmeerscheinung!

Voraussetzungen, damit Überstunden zu leisten sind:

- Notwendigkeit: betriebliches Bedürfnis (nicht voraussehbarer Ausnahmefall oder vorübergehend erhöhte Betriebsintensität wie Inventur oder Ausverkauf)
- Leistungsfähigkeit: Überstundenarbeit darf Kräfte des Arbeitnehmers nicht übersteigen
- Zumutbarkeit: persönliche/familiäre Hintergründe; Vorankündigung; Planung

4. Abgeltungsanspruch

Ausgleich durch Freizeit:

Die zeitliche Kompensation von Überstundenarbeit setzt ein gegenseitiges Einverständnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus (Art 321c Abs. 2 OR). Die Zustimmung bzw. Vereinbarung kann auch formlos erfolgen.

Überstundenentschädigung:

Der Arbeitgeber hat, sofern die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen worden ist, dem Arbeitnehmer für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst (Art. 321c Abs. 3 OR).

Aber: Abgeltungsanspruch besteht nur, sofern nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist.

Einen Abgeltungsanspruch begründen:

- Vom Arbeitgeber angeordnete und geleistete Überstunden.
- Dem Arbeitgeber bekannte Überstunden, gegen deren Leistung er nicht einschreitet/stillschweigend geduldete Überstundenarbeit.
- Nicht angeordnete und nicht genehmigte Überstundenarbeit, sofern die Überstunden notwendig waren, vom Arbeitnehmer nach Treu und Glauben als notwendig betrachtet werden durften.

Hinweis auf Praxis:

- Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung muss der Arbeitnehmer die Leistung von nicht angeordneten Überstunden melden, wenn der Arbeitgeber nach den Umständen deren Notwendigkeit nicht erkennen kann und keine Möglichkeit hat, nachzuprüfen, ob der Arbeitnehmer Überstunden leistet.
- Nimmt der Arbeitnehmer, der nicht angeordnete Überstunden leistet, vorbehaltlos den Normallohn entgegen, kann ein stillschweigender Verzicht auf Überstundenansprüche angenommen werden.

5. Beweislast für geleistete Überstunden

Der Arbeitnehmer hat nachzuweisen, dass

- er Überstunden geleistet hat,
- Überstunden angeordnet worden sind,
- oder Überstunden betrieblich notwendig waren.

Hinweis auf Praxis:

Dem Beweis der förmlichen Anordnung von Überstunden gleichgesetzt wird, wenn der Arbeitgeber von deren Leistung Kenntnis hat oder haben müsste, dagegen nicht einschreitet und sie damit genehmigt.

6. Regelungsmöglichkeiten

Im Arbeitsvertrag:

- Überstundenarbeit wird durch Freizeit von gleicher Dauer abgegolten.
- Die Vergütung von Überstunden ist im vereinbarten Lohn enthalten; für Überstundenarbeit hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf zusätzlichen Lohn oder zusätzliche Freizeit.

Während des laufenden Arbeitsverhältnisses oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- schriftlich festhalten, dass auf die Kompensation oder Abgeltung von bereits geleisteten Überstunden verzichtet wird.
- in einer Aufhebungsvereinbarung regeln, dass bereits geleistete Überstunden mit der Freistellung abgegolten werden.

Leitende Angestellte (Zusammenfassung der Praxis)

...haben nur dann Anspruch auf Bezahlung von Überstunden, wenn alternativ:

- vertraglich eine feste Arbeitszeit vereinbart wurde,
- zusätzliche Aufgaben über die vereinbarten Pflichten hinaus übertragen wurden,
- die ganze Belegschaft während längerer Zeit in wesentlichem Umfang Überstunden leistet,
- die Bezahlung von Überstunden vereinbart wurde.

7. Fazit

Schöpfen Sie die Regelungsmöglichkeiten aus und treffen Sie schriftliche Absprachen!

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit!