

Überstunden und Überzeit – ein Dauerthema für Anwälte und Gerichte

Die heutige wirtschaftliche Situation bedeutet nicht, dass weniger Arbeit erledigt werden muss – im Gegenteil; die Arbeit wird einfach auf weniger Köpfe verteilt! Für viele steht es auf der Tagesordnung Überstunden oder auch Überzeit zu leisten. Von Claudia Säckinger – csm Mitunternehmer-Management – Basel.

Grundsätzlich ist es die Pflicht des Arbeitgebers, die Arbeit so zu verteilen, dass sie vom Mitarbeitenden in der vereinbarten normalen Arbeitszeit erledigt werden kann. Und der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die in seinem Arbeitsvertrag festgesetzte Arbeitszeit zu leisten. So weit so gut!

Doch sehen wir in der Praxis ganz andere Situationen, denn viele Unternehmen sprengen die Grenzen der Zumutbarkeit und beladen die verbleibenden Mitarbeitenden mit Mehrarbeit. Beim Austritt aus dem Unternehmen werden dann Forderungen geltend gemacht, was oft zu Streitigkeiten führen kann.

Deshalb sei hier die Unterscheidung der beiden Begriffe erörtert:

Als **Überstunden** gilt jene Arbeitszeit, die über das vertragliche vereinbarte Pensum hinaus geleistet wird. Jedoch noch unter der geregelten Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden liegt, Art. 9 des Arbeitsgesetzes. Die Stunden die über diese Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden geleistet werden, fallen unter den Begriff **Überzeit**.

Beispiel: ein kaufmännischer Angestellter hat im Vertrag eine 40 Stunden-Woche zu leisten. Für eine vorübergehende Dauer muss er 48 Stunden in der Woche leisten. Somit gelten 5 Stunden pro Woche als Überstunden und 3 Stunden pro Woche als Überzeit.

Und nun stellt sich die Frage der Entschädigung. Um unliebsame Überraschungen auf beiden Seiten zu vermeiden, empfehlen wir bereits bei Vertragsabschluss dieses Thema zu regeln. Es ist ratsam, die Kompensation von Überstunden durch Freizeit von gleicher Dauer schriftlich festzuhalten, sowie den Zeitpunkt der Kompensation zu definieren.

Denn es gilt: Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit von gleicher Dauer abgegolten und ist nichts anderes schriftlich vereinbart oder durch Normalarbeitsvertrag oder GAV bestimmt, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst, also insgesamt 125%!

Nicht vertraglich wegbedungen werden kann die Entschädigung für geleistete Überzeit. Nämlich ab der 61. Überzeitstunde im Kalenderjahr für das Büropersonal sowie die technischen und anderen Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels.

Auch bei Kadermitarbeitenden wird die Überstundenentschädigung **nicht automatisch** wegfallen, wie dies weit verbreitet die Meinung ist. Auch da ist der Vertrag zu prüfen. Das Arbeitsgesetz schliesst zwar leitende Angestellte vom Geltungsbereich aus, jedoch ist nicht die Funktionsbezeichnung sondern die eigentliche Tätigkeit massgebend. Die Entscheidungsbefugnis und Mitbestimmung der Unternehmensstrategie und -politik sind wichtige Kriterien und diese Kompetenzen hat nicht jeder Kaderangestellte.

Schlussfolgerung: Auf freiwillig geleistete, nicht ausdrücklich angeordnete und nicht notwendige Überstunden muss der Arbeitgeber unmittelbar reagieren und den Mitarbeitenden in Kenntnis setzen, dies zu unterlassen! Reagiert der Arbeitgeber nicht, riskiert er sie bezahlen zu müssen. Sind sich Mitarbeitender und Arbeitgeber uneinig, ob und wie viel Überstunden oder Überzeit geleistet wurde, so trägt der **Arbeitnehmer grundsätzlich die Beweislast**, da er eine Forderung gegen den Arbeitgeber stellt. Der Arbeitnehmer hat den Nachweis zu erbringen, dass er Mehrarbeit geleistet hat und es sich dabei um notwendige und im Interesse seines Arbeitgebers erbrachte Überstunden oder Überzeit handelt.