

# Überstunden

## **Aktuelle Fragen des Arbeitsrechts**

**Freitag, 1. November 202**

**Kongresshaus Zürich**



ADVOKATURBÜRO

FREI • STEGER • GROSSER • SENTI

**Dr. iur. Christoph Senti**

Rechtsanwalt, Lehrbeauftragter HSG

Advokaturbüro  
Frei Steger Grosser Senti  
Kriessernstr. 40  
9450 Altstätten SG  
[www.9450.ch](http://www.9450.ch)

FAA-HSG, Forschungsinstitut  
für Arbeit und Arbeitsrecht  
Guisanstr. 92  
9010 St. Gallen  
[www.faa.unisg.ch](http://www.faa.unisg.ch)

# Überstunden: Status Quo in der Schweiz

## Empirische Erkenntnisse (SAKE 1998):

- Erwerbstätige Bevölkerung der Schweiz leistet 6.2 Millionen Überstunden pro Woche (Männer: 4.4 Mio; Frauen: 1.8 Mio)
- 56% aller abhängig Erwerbstätigen leisten regelmässig Überstunden (Männer: 65%; Frauen 47%)

- Abgeltung von Überstunden:

	Kompensation:	Auszahlung:	Inbegriffen:
Männer:	59.8%	10.6%	29.6%
Frauen:	57.9%	16.8%	25.3%

**Quelle:** Sousa-Poza, A./Henneberger, F.: Arbeitszeitpolitik: Eine Analyse der Arbeitszeitwünsche, Überstunden und Stundenrestriktionen in der Schweiz; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 33(2), S. 277-289.

# Die Pflicht zur Leistung von Überstunden

Überstunden müssen:

- a) notwendig sein
- b) zumutbar sein
- c) angeordnet oder nachträglich genehmigt worden sein

# a) Notwendigkeit von Überstunden

- ‚Nützlich‘ genügt nicht, notwendig bedeutet nötig im betreffenden Zeitpunkt, zeitlich dringlich, **unaufschiebbar**
- Vorhersehbare, regelmässig wiederkehrende Mehrarbeit: Überstundenproblem oder zu knapper Personalbestand?

## b) Zumutbarkeit von Überstunden

- Grundsatz: Abwägung der Interessen zwischen Arbeitgeber (betriebliche Interessen) und Arbeitnehmer (private Interessen)
- Weigerung des Arbeitnehmers zur Leistung von Überstunden wurde geschützt, bei:
  - anderslautender Vertragsvereinbarung
  - Schlechter Betriebsorganisation des Arbeitgebers
  - frühzeitiger Ankündigung des Arbeitnehmers, an einem bestimmten Termin verhindert zu sein
  - einer hohen Anzahl Überstunden (1.6 Std/Tag), die über eine längere Zeit (4 bis 6 Wochen) zu leisten gewesen wären

## c) Anordnung oder Duldung von Überstunden

- **Grundsatz:** Überstunden sind nur dann zu leisten, wenn diese ausdrücklich angeordnet werden
- **Ausnahme:** Angestellter leistet Mehrarbeit auf eigene Initiative, teilt dies dem Arbeitgeber mit und letzterer schreitet nicht dagegen ein

### Beachte:

- Gemeinsam beschlossene Mehrarbeit gilt u.U. als einvernehmliche Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit
- Sofern selbständig geleistete Überstunden nicht akzeptiert werden, ist *sofort* dagegen einzuschreiten
- Arbeitszeitrapporte gelten als Bekanntmachung, unabhängig zu welchem Zweck sie geführt werden
- „Überstunden nur auf Anordnung“ im Vertrag: heikel und unter Umständen unpraktikabel

# Formulierungsvorschlag für Vertragsklauseln (1)

## **Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit mit separater Überstundenregelung:**

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.

Überstunden sind nur auf Anweisung des Vorgesetzten zu leisten. Wurden Überstunden ohne ausdrückliche Anweisung geleistet, so ist dies dem Vorgesetzten umgehend zu melden. Überstunden sind innerhalb eines Jahres mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Soweit dies nicht möglich ist, erfolgt eine Auszahlung ohne Zuschlag.

# Klausel: Leistung nur auf Anordnung des Arbeitgebers und Meldepflicht

*„Überstunden sind nur auf Anweisung des Vorgesetzten zu leisten. Wurden Überstunden ohne ausdrückliche Anweisung geleistet, so ist dies dem Vorgesetzten umgehend zu melden.“*

## Idee und Absicht:

- Überstunden sollen nur dann geleistet werden, wenn dies vom Arbeitgeber verlangt wird (deklaratorischer Charakter)
- Arbeitnehmer *kann* aber faktisch trotzdem Mehrarbeit leisten; dies wird zur leichteren Kontrolle mit einer Meldepflicht verknüpft

## Beachte:

- Gegen nicht notwendige bzw. akzeptierte Überstunden muss *sofort* opponiert werden!



# Klausel: Kompensation innerhalb eines Jahres

*„Überstunden sind innerhalb eines Jahres mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.“*

## Idee und Absicht:

- Anspruch des Arbeitgebers auf Kompensation nur, wenn vertraglich vereinbart
- Arbeitsgesetz und Verordnung 1 sehen eine Kompensation von Überzeit innert eines „angemessenen Zeitraumes“ vor (14 Wochen)
- Zeitraum für Überzeit kann vertraglich bis auf 12 Monate, Zeitraum für Überstunden womöglich sogar noch weiter ausgedehnt werden

## Beachte:

- Kompensation sollte innerhalb dieses Zeitraumes erfolgen, ansonsten muss ausbezahlt werden, trotz Vereinbarung der Kompensation
- Ev. Statuierung einer Meldepflicht

# Klausel: Auszahlung nur im Notfall

*„Soweit dies nicht möglich ist, erfolgt eine Auszahlung ohne Zuschlag.“*

## Idee und Absicht:

Falls Kompensation entweder überhaupt nicht, oder bspw. nicht innerhalb der Kündigungsfrist möglich. Sicherstellung, dass im Falle einer (notwendigen aber ungewollten) Auszahlung von Überstunden kein Zuschlag von 25% zu bezahlen ist.

## Beachte:

- Kompensation sollte innerhalb dieses Zeitraumes erfolgen
- Auszahlung nur für wirkliche Notfälle. Ansonsten könnte sich eine anderslautende betriebliche Praxis bilden
- Schriftform erforderlich für alle Arten von Entschädigungsregelungen

# Formulierungsvorschlag für Vertragsklauseln (2)

## Überstunden im Monatsgehalt inbegriffen:

Als Richtwert gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden.

Im Monatsgehalt sind eine angemessene Anzahl Überstunden für die unter Ziff. ... erwähnte Tätigkeit inbegriffen. Dem Arbeitnehmer steht weder eine Überstundenentschädigung zu, noch das Recht, Überstunden zu kompensieren.

Der Arbeitnehmer bestätigt, die vertraglich vereinbarte Tätigkeit zu kennen und sich des zeitlichen Bedarfs zur Erledigung dieser Arbeit bewusst zu sein.

# Klausel: Überstunden inbegriffen

*„Im Monatsgehalt sind eine angemessene Anzahl Überstunden für die unter Ziff. ... erwähnte Tätigkeit inbegriffen. Dem Arbeitnehmer steht weder eine Überstundenentschädigung zu, noch das Recht, Überstunden zu kompensieren.“*

## **Idee und Absicht:**

- Überstunden sollen im Monatsgehalt enthalten sein.

## **Beachte:**

- „Überstunden inbegriffen“ gilt als Grundsatz nur für leitende Angestellte
- Ausdrückliche vertragliche Vereinbarung sinnvoll, da Überstunden auch bei leitenden Angestellten nicht inbegriffen, falls eine bestimmte Arbeitszeit vereinbart wurde
- Arbeitszeiterfassung trotzdem kontrollieren
- Ev. Meldepflicht des Arbeitnehmers statuieren, für den Fall dass „nicht-angemessene“ Überstunden anfallen

# Klausel: Kenntnis der Tätigkeit

*„Der Arbeitnehmer bestätigt, die vertraglich vereinbarte Tätigkeit zu kennen und sich des zeitlichen Bedarfs zur Erledigung dieser Arbeit bewusst zu sein.“*

## Idee und Absicht:

- Betriebsrisiko darf nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.  
Mit dieser Klausel erklärt der Angestellte zu wissen, welche Arbeitsleistung er für den vereinbarten Monatslohn (in etwa) zu erbringen hat

## Beachte:

- Auch mit dieser Klausel können nur die ‚üblicherweise‘ anfallenden Überstunden erfasst werden

# Formulierungsvorschlag für Vertragsklauseln (3)

## Überstundenregelung in einem Angestellten- oder Arbeitszeitreglement:

Das Angestelltenreglement bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Arbeitsvertrages. Der Mitarbeiter bestätigt, dieses erhalten und gelesen zu haben und nimmt insbesondere folgende Bestimmungen zur Kenntnis:

- ...
- Ziff. 4.1: Wegbedingung des Überstundenzuschlages von 25 %;
- ...

Falls das Angestelltenreglement mit dem vorliegenden Arbeitsvertrag im Widerspruch steht, geht letzterer vor.

# Die Berechnung des Stundenlohnes

## Vom Jahressalär zum Stundenlohn:

$$\text{Stundenlohn} = \frac{\text{Jahressalär}}{\text{tägliche Arbeitszeit} \cdot 261}$$

**Jahressalär:** Lohnsumme, inkl.: 13. Monatslohn, Naturallohn, etc.  
exkl.: Kinderzulagen, Gratifikation  
=> Leistungslohn: es kommt drauf an

**261:** 365 Tage, abzüglich 2 mal 52 Tage (Samstage und Sonntage;  
Ferien und Feiertage sind *nicht* abzuzählen)

# Die Berechnung des Stundenlohnes

## Vom Monatslohn zum Stundenlohn:

$$\text{Stundenlohn} = \frac{\text{abgegrenzter Monatslohn}}{\text{tägliche Arbeitszeit} \cdot 21.75}$$

**abgegrenzt. Monatslohn:** inkl.: 13. Monatslohn, Naturallohn, etc.  
exkl.: Kinderzulagen, Gratifikation  
=> Leistungslohn: es kommt drauf an

**21.75:** 261 Tage pro Jahr, geteilt durch 12 Monate, ergibt 21.75