

Überstunden-Saldi prüfen

Die Handhabung von Überstunden können die Parteien frei wählen

Die Überstundenkonti von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können durchaus gewisse Überraschungen bergen. Damit der Arbeitgeber nicht plötzlich vor ungeahnt hohen Zusatzstundensaldi steht, sind zwei Dinge erforderlich: Zum einen eine gute und saubere schriftliche Vertragsregelung und zum anderen die Kontrolle der Mitarbeitenden und ihrer Zeitkonti.

Brigitte Kraus

Überstunden sind jene von einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin innerhalb einer Woche geleisteten Stunden, die über die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen. Dabei spielt es zunächst keine Rolle, ob es sich um angeordnete oder um freiwillig geleistete Überstunden handelt. Von den Überstunden zu trennen ist die Überzeit.

Überstunden und Überzeit

Von Überzeit spricht man dann, wenn die gesetzlich vorgeschriebene wöchentliche Höchstarbeitszeit (45 respektive 50 Stunden pro Woche) überschritten wird. Der Bereich zwischen wöchentlich vereinbarter Arbeitszeit bis zur gesetzlich vorgeschriebenen wöchentlichen Höchstarbeitszeit ist der Bereich der Überstunden. Dieser Bereich kann von den Parteien individuell geregelt werden. Alles, was Überzeit ist, also je nach Branche mehr als 45 oder 50 Stunden pro Woche (vgl. Art.

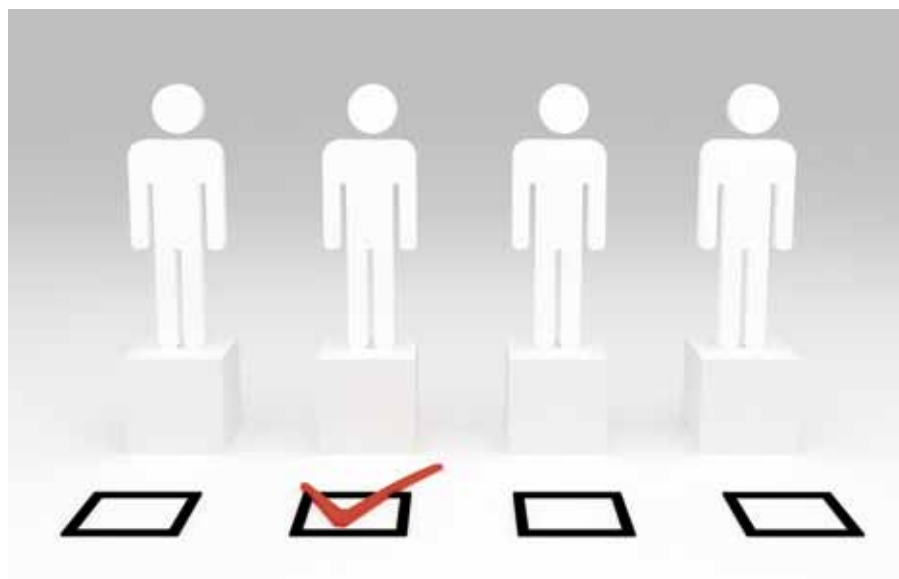
Das Unternehmen sollte bei einer Überstundenregelung darauf achten, dass es in der alleinigen Entscheidung des Arbeitgebers liegt, ob die Stunden kompensiert oder ausbezahlt werden. ►

9 I ArG), ist der Parteidisposition entzogen. Alles, was im Arbeitsgesetz (ArG) niedergeschrieben ist, stellt öffentliches Recht dar und kann nicht auf vertraglichem Weg anders geregelt werden. Nachfolgend wird daher nur auf den Überstundenbereich eingegangen.

Vertragliche Regelung

Die Überstundenregelung ist weitgehend dispositives Recht. Das bedeutet: Die Parteien können eine vom Schweizerischen Obligatio-

nenrecht (OR) abweichende Regelung treffen. Lediglich der Grundsatz, wonach Überstunden zu leisten sind, wenn sie einerseits notwendig und dem Mitarbeitenden zumutbar sind und andererseits die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diese zu leisten vermag, ist absolut zwingend. An dieser Grundvoraussetzung kann also nicht gerüttelt werden. Was dann aber letztlich mit Überstunden passiert, ob diese zu kompensieren sind, oder ob sie ausbezahlt werden und ob die allfällige Auszahlung mit oder ohne Zuschlag erfolgt, all diese Fragen können vertraglich individuell ge-



Merke

- Die Handhabung von Überstunden können die involvierten Parteien grundsätzlich frei wählen.
- Es braucht eine konkrete vertragliche Regelung, wenn man den Zuschlag von 25 Prozent bei der Auszahlung von Überstunden wegbedingen will.
- Für die Kompensation sollte ein Zeitraum bestimmt werden, in welchem angefallene Überstunden zu beziehen sind.
- Der Arbeitgeber muss das Wahlrecht zwischen Kompensation und Auszahlung vertraglich ihm allein zuweisen, wenn er verhindern will, dass er für die Kompensation der Überstunden das Einverständnis des betreffenden Mitarbeitenden benötigt.
- Gänzliche Wegbedingung von Überstunden bei nicht-leitenden Angestellten ist nur mittels konkreter vertraglicher Regelung möglich.
- Bei leitenden Angestellten dagegen kann allenfalls auch ohne schriftliche Regelung eine Vermutung für die Wegbedingung der Überstunden bestehen.

regelt werden. Aus der Sicht der Arbeitgeber ist immer der Wunsch nach möglichst viel Flexibilität in der Anordnung und später in der Kompensation gewünscht, und gleichzeitig soll dies mit möglichst wenig Lohnmehrkosten verbunden sein.

Anordnung zur Kompensation

Viele Unternehmen glauben, dass sie Überstunden immer kompensieren lassen möchten. Erstaunt sind sie dann, wenn sie merken, dass sie dies nicht einseitig anordnen können, sondern das Einverständnis des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin benötigen. So sieht es nämlich das Gesetz vor. Aber wie zuvor erwähnt, handelt es sich hierbei um eine dispo-

sitive Gesetzesbestimmung, die anders geregelt werden kann. Hier wäre es ratsam, schriftlich klarzustellen, dass grundsätzlich der Arbeitgeber von sich aus die Kompensation von angefallenen Überstunden bestimmen kann und dazu nicht das Einverständnis des Mitarbeitenden benötigt. Die Auszahlung von Überstunden erfolgt grundsätzlich nur dann, wenn die Kompensation nicht möglich ist. Das Unternehmen sollte bei einer Überstundenregelung aber darauf achten, dass es in der alleinigen Entscheidungsmacht des Arbeitgebers liegt, ob die Stunden kompensiert oder ausbezahlt werden. In Zeiten rückläufiger Beschäftigungslage ist das Unternehmen froh, wenn es die Kompensation anordnen kann. In Zeiten allerdings, in denen die Auftragslage sehr gut ist und nur mal gerade die Ferien, aber keine zusätzlichen freien Tage mehr gewährt werden können, ist dann wohl doch die Auszahlung die bevorzugte Variante.

Zeiträume festlegen

Lohnforderungen und Forderungen aus Überstunden verjähren grundsätzlich nach fünf Jahren. Nicht selten hört man von riesigen Überstundensaldi, die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin über die Jahre hinweg geäuft hat. Die Problematik wird spätestens dann offensichtlich, wenn der betreffende Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin aus dem Unternehmen ausscheidet und aufgrund des hohen Überstundensaldos gar nicht mehr zur Arbeit erscheinen müsste, wollte man die Überstunden noch während der Kündigungsfrist abbauen. Es ist daher sinnvoll, einen genauen Zeitraum zu definieren, in welchem die Überstunden kompensiert werden müssen. Dabei ist es ratsam, den Arbeitnehmenden in die Pflicht zu nehmen. So kann beispielsweise die Regelung getroffen werden, dass Mehrstunden (aber auch Minderstunden) bis Ende März des Folgejahres ausgeglichen werden müssen, wobei der Mitarbeiter den Zeitpunkt der Kompensation mit dem Vorgesetzten abzusprechen hat. Sollte bis zu diesem Zeitpunkt immer noch eine Abweichung zum Soll-Zustand bestehen, müsste dann die vertragliche Regelung so ausgestaltet sein, dass es in der alleinigen Kompetenz des Arbeitgebers liegt, entweder die Kompensation oder die Auszah-

lung anzuordnen. Mit einer Regelung dieser Art haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genug Freiraum in der Arbeits- und Freizeitgestaltung. Gleichzeitig aber hat der Arbeitgeber das Steuer immer fest in der Hand und kann allein bestimmen, wann und wie Überstunden abgebaut werden.

Mit oder ohne Zuschlag

Wird bezüglich des Überstundenzuschlags keine vertragliche Regelung getroffen, so muss bei der Auszahlung der Überstunden auf jeder einzelnen Überstunde ein zusätzlicher Lohnzuschlag von 25 Prozent entrichtet werden. Diesen Zuschlag kann man aber ebenfalls vertraglich wegbedingen und vereinbaren, dass auch bei der finanziellen Abgeltung von Überstunden diese im Verhältnis eins zu eins erfolgen. Gerade was die Überstundenzuschläge betrifft, sehen Gesamtarbeitsverträge meistens eine explizite Regelung vor. Jedes Unternehmen muss sich also immer die Frage stellen, ob ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar ist. Wenn ja, darf keine schlechtere Vertragsregelung mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen getroffen werden. Davon abgesehen sollte man sich auch kundig machen, ob eine diesbezügliche Branchenübung besteht. Jahrelang tradierte Branchenübungen können teilweise sogar selbst von der gesamtarbeitsvertraglichen Regelung abweichen.

Keine Überstunden-Gewährung

Vom Grundsatz her können sowohl die Kompensation als auch die Auszahlung von Überstunden gänzlich wegbedungen werden. Bei einer gänzlichen Wegbedingung ist es ratsam, die betreffende Regelung in den konkreten Einzelarbeitsvertrag aufzunehmen. Eine entsprechende Regelung «lediglich» im Personalreglement könnte sich allenfalls infolge Ungewöhnlichkeit als unwirksam erweisen. Dies betrifft grundsätzlich vor allem Arbeitnehmende, die weder in der Funktion leitender Angestellter stehen noch zum Kader gehören. Bei leitenden Angestellten stellt sich die Sache sogar gegenteilig dar. Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch von einer Vermutung ausgegangen werden, wonach Überstunden



wegbedungen sind, obwohl keine explizite vertragliche Regelung besteht. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn die Arbeitnehmenden ihre Arbeitszeit frei gestalten können und diese kaum kontrolliert werden. Oder aber auch, wenn zum Beispiel ein relativ hoher Grundlohn oder ein zusätzlicher 14. Monatslohn bezahlt wird oder deutlich mehr Ferien gewährt werden. In all diesen Fällen kann dem Mitarbeiter und der Mitarbeiterin bei deren Geltendmachung von Überstunden wohl erfolgreich entgegengehalten werden, dass die Leistung von Überstunden in deren Funktion als leitende Angestellte einerseits vorausgesetzt wird und andererseits mit der Mehrleistung an Lohn oder Ferien diese bereits abgegolten sind. Es ist aber zu empfehlen, dies lieber explizit zu regeln, als sich wage darauf zu verlassen, dass ein Gericht von einer solchen Vermutung ausgehen würde. Eine deutliche Formulierung im Einzelarbeitsvertrag oder im Reglement schafft Klarheit und verhindert Rechtsstreitigkeiten. Um dies noch-

mals zu verdeutlichen, sei an dieser Stelle festgehalten, dass bei nicht-leitenden Angestellten die Wegbedingung von Überstunden immer vertraglich geregelt werden muss, und zwar schriftlich.

Überstunden nachweisen

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer nachzuweisen, dass er Überstunden leistete und diese angeordnet waren, oder wenn er Überstunden freiwillig leistete, muss er beweisen, dass diese betrieblich notwendig waren. Zwar muss der Arbeitgeber grundsätzlich die Arbeitszeit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfassen und dokumentieren, doch kann dies nicht zu einer Umkehr der Beweislast bei der Geltendmachung von Überstunden führen (wird in der Lehre allerdings kontrovers diskutiert). Damit keine Missverständnisse aufkommen, ist es aber auch hier ratsam, eine konkrete Regelung in ein Personalreglement aufzuneh-

◀ Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer nachzuweisen, dass er Überstunden leistete und diese angeordnet waren. Bei freiwilligen Überstunden ist die betriebliche Notwendigkeit zu beweisen.

men. Denkbar ist beispielsweise, dass man die Arbeitnehmenden explizit anweist, gerade bei freiwillig geleisteten Überstunden, diese dem Vorgesetzten bis spätestens Ende der Folgewoche schriftlich zur Kenntnis zu bringen. Geregelt sollte dann aber auch sein, ab wann solche freiwillig geleisteten Überstunden anerkannt werden, beispielsweise mit dem schriftlichen Visum durch den Vorgesetzten bei rechtzeitiger Vorlegung der Überstunden. Gute vertragliche Regelungen können ein Unternehmen davor bewahren, Zahlungen aufgrund angeblich geleisteter Überstunden zahlen zu müssen, ohne im Nachhinein tatsächlich feststellen zu können, ob diese auch wirklich jemals geleistet wurden. Aber auch die beste vertragliche Regelung ist wenig sinnvoll, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht richtig geführt und weitgehend sich selber überlassen werden. ■

Porträt



Die Agentur Konzis vereint Arbeitsrecht und Kommunikation. Die Inhaberin Brigitte Kraus ist Juristin und Unternehmenskommunikatorin und verfügt über langjährige Erfahrung in der Beratung von Unternehmen bei personalrechtlichen Angelegenheiten. Am Bezirksgericht in Zürich war Brigitte Kraus zudem während vieler Jahre als Arbeitsrichterin tätig.

Kontakt



Brigitte Kraus-Meier
lic. iur., Executive Master CCM
Inhaber Konzis
Recht und Kommunikation
Wilfriedstrasse 12, 8032 Zürich
Tel. 044 380 66 80
info@konzis.ch
www.konzis.ch

