

Infoblatt Überstunden / Überzeit

Überstunden

Die Überstunden sind in Art. 321c Obligationenrecht (OR) und im Arbeitsgesetz (ArG) geregelt. Überstundenarbeit ist Arbeit, welche über die normale Arbeitszeit hinausgeht (Art. 321c Abs. 1 OR). Bei einer Überschreitung der vertraglich festgelegten Normalarbeitszeit bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 oder 50 Stunden spricht man von Überstunden. Falls die Parteien schriftlich nichts anderes vereinbart haben, müssen Überstunden von der Arbeitgeberin mit einem Zuschlag von 25 % entlohnt oder von den Arbeitnehmenden mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden. Dabei sollte diese Kompensation innerhalb von rund 14 Wochen erfolgen können und die Arbeitnehmenden müssen mit der Dauer und dem Zeitpunkt der Kompensation einverstanden sein. Es kann aber auch schriftlich vereinbart werden, dass die Überstunden ohne den Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden, sie bereits im Lohn inbegriffen sind oder mit einer fixen Pauschale vergolten werden.

Überzeit

Von Überzeit wird dann gesprochen, wenn die wöchentliche gesetzliche Höchstarbeitszeit überschritten wird. Die Überschreitung der Höchstarbeitszeit ist nur aus den im Gesetz aufgeführten Gründen wie z. B. ausserordentlicher Arbeitsandrang zulässig (Art. 12 ArG). Sie darf nicht mehr als 2 Stunden pro

Tag und im Kalenderjahr – bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden – nicht mehr als 170 Stunden betragen (Art. 12 Abs. 2 Bst. a ArG). Die gesetzliche Höchstarbeitszeit gilt auch bei Teilzeitangestellten. Sie wird nicht dem prozentualen Anstellungsverhältnis entsprechend herabgesetzt. Grundsätzlich muss ohne anderslautende Regelung auch die Überzeit mit einem Lohnzuschlag von 25 % entschädigt werden. Beim Büropersonal sowie anderen Angestellten ist der Lohnzuschlag hingegen nur zu zahlen, wenn die Überzeit 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt (siehe Art. 13 Abs. 1 ArG). Die Arbeitgeberin kann mit den Angestellten jedoch vereinbaren, dass die Überzeit durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert wird (Art. 13 Abs. 2 ArG).

Beweislast

Die Beweislast für geleistete Überstunden und Überzeit tragen die Arbeitnehmenden. Gemäss Bundesgericht gilt die Anordnung bzw. Genehmigung von Überstunden als bewiesen, wenn die Arbeitgeberin von deren Notwendigkeit wusste oder hätte wissen müssen. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn die Arbeitnehmenden ihre Zeit selbst erfassen und ihre Aufzeichnungen regelmässig der vorgesetzten Person zukommen lassen.