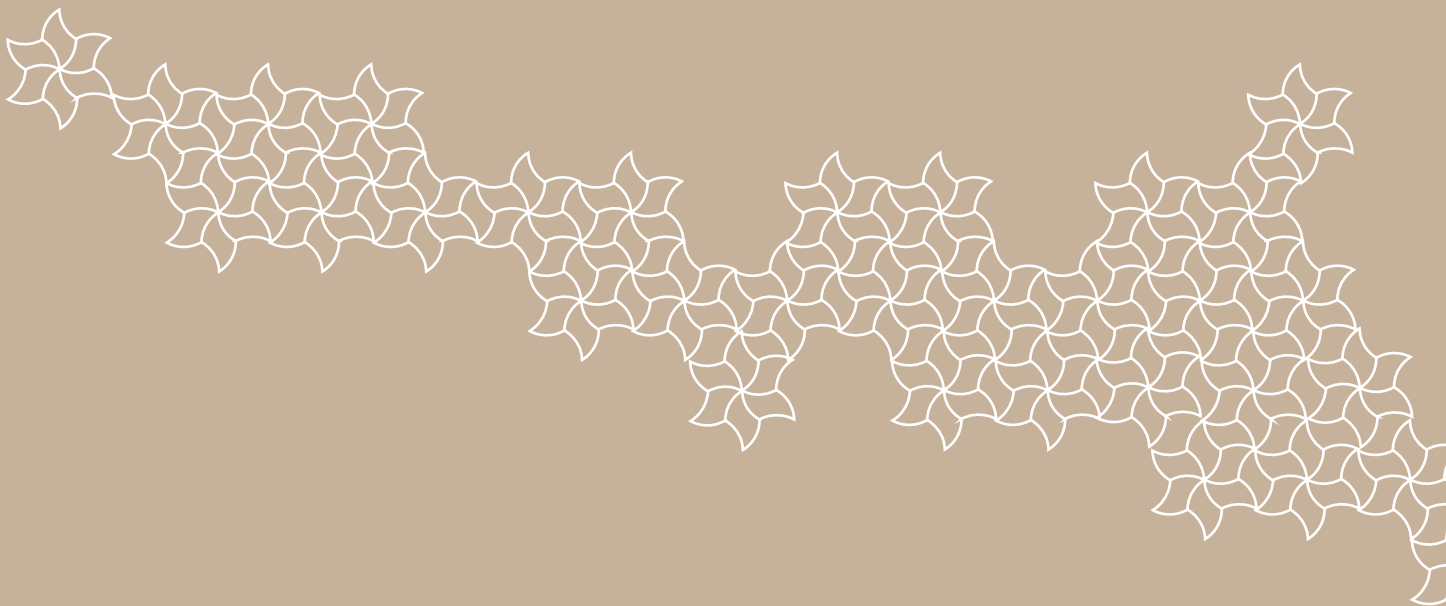


@vocate

Der Umgang mit  
Überstunden & Überzeit

Stand 08/2019



@vocate  
+41 71 227 80 00  
info@vocate.ch

www.atvocate.ch  
Brühlgasse 11 | 9000 St. Gallen  
Stockerstrasse 12 | 8002 Zürich

## Der Umgang mit Überstunden & Überzeit

Probleme mit Überstunden und Überzeit sind im Arbeitsrecht immer wieder Thema. Wichtig ist die Unterscheidung der beiden Begriffe, da sie nicht dasselbe bedeuten und oft verwechselt werden.

### 1. Gesetzliche Bestimmungen

Die Parteien haben bei der Regelung der Überstunden gemäss den privatrechtlichen Bestimmungen in Art. 321c OR eine gewisse Freiheit, während die Bestimmungen zur Überzeit im öffentlich-rechtlichen Arbeitsgesetz (ArG) zwingend anzuwenden sind. Das ArG ist jedoch nicht auf alle Arbeitnehmenden anwendbar und daher muss vorab immer geprüft werden, ob der persönliche und sachliche Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes überhaupt gegeben ist. In Bezug auf die Arbeitszeitregelung findet das ArG keine Anwendung auf Arbeitnehmende, die sogenannte „höhere leitende Angestellte“ sind.

### 2. Unterscheidung Überstunden – Überzeit

**Überstunden** sind die Stunden, die über die **im Arbeitsvertrag** vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, aber noch innerhalb des Bereichs von insgesamt 45 bzw. 50 Arbeitsstunden pro Woche liegen.

**Überzeit** sind die Stunden, welche die **im Arbeitsgesetz** festgelegten wöchentlichen Höchstleistungszeiten von 45h bzw. 50h überschreiten.

Die wöchentliche Höchstleistungszeit von 45h gilt nach Art. 9 Abs. 1 ArG für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels. Als Grossbetrieb des Detailhandels gelten Betriebe mit mehr als 50 Angestellten. Für alle übrigen Arbeitnehmenden gilt die wöchentliche Höchstleistungszeit von 50h.

### 3. Regelung der Entschädigung von Überstunden

Falls kein verbindlicher Gesamtarbeitsvertrag anwendbar ist, kann im Arbeitsvertrag die **Entschädigung von Überstunden beliebig** vereinbart werden. Überstunden können mit oder ohne Zuschlag ausbezahlt werden oder eine Abgeltung kann sogar wegbedungen werden. Es kann auch bestimmt werden, dass Überstunden nur durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden können.

Falls die Parteien nichts vereinbaren, müssen Überstunden mit einem Zuschlag von 25% entschädigt werden.

Falls die Kompensation durch Freizeit möglich ist, können Überstunden mit Freizeit kompensiert werden, ohne dass der Arbeitnehmende einverstanden sein muss.

### 4. Regelung der Entschädigung von Überzeit

Grundsätzlich muss die **Überzeit** mit einem **Zuschlag von 25%** entschädigt werden. Im Gegensatz zur Regelung der Überstunden ist eine anderslautende Vereinbarung unwirksam.

Im Sinne einer Ausnahme können bei Arbeitnehmenden, für die eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 45h gilt, die ersten 60h Überzeit pro Jahr ohne Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.

Überzeit kann nur mit Freizeit kompensiert werden, wenn der Arbeitnehmende ausdrücklich damit einverstanden ist.

### 5. Wieviel Überzeit darf geleistet werden?

Pro Tag dürfen nicht mehr als 2h Überzeit geleistet werden.

Im Jahr dürfen bei 45h Höchst Arbeitszeit pro Woche bis 170h Überzeit und bei 50h Höchst Arbeitszeit pro Woche bis 140h Überzeit geleistet werden.

Aber Achtung! Es ist Pflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, dafür zu sorgen, dass die erlaubte Anzahl Stunden Überzeit nicht überschritten wird.

Sieht der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin, dass zu viel gearbeitet wird, muss er/sie dies dem Arbeitnehmenden verbieten. Die Einhaltung der erlaubten Arbeitsstunden steht in der Verantwortung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin.

Haben Sie rechtliche Fragen zur rechtlichen Behandlung von Überstunden oder Überzeit?

Wir sind Ihnen gerne behilflich.