



Bezahlung von Überstunden und Überzeit (2001)

Leistet ein Mitarbeiter über die im Einzelarbeitsvertrag oder im Personalreglement festgehaltene betriebliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit) Mehrstunden, so spricht man von *Überstunden*. Überschreiten diese Mehrstunden die im Arbeitsgesetz geregelten wöchentlichen Höchstarbeitszeiten von 45 Stunden (industrielle Betriebe sowie Büropersonal) oder 50 Stunden (für Gewerbebetriebe und die übrigen Arbeitnehmer), so spricht man von *Überzeit*. Für Überstunden und Überzeit gelten unterschiedliche Regelungen.

Der Arbeitnehmer ist zur Überstundenarbeit verpflichtet, sofern er sie zu leisten vermag und sie ihm zugemutet werden kann. Überstunden können - im Einverständnis mit dem Mitarbeiter innert eines bestimmten Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden. Findet kein solcher Ausgleich statt, so hat der Arbeitgeber diese Überstunden samt einem Zuschlag von 25 % zu entgelten. Es ist jedoch möglich, dass durch eine *schriftliche* Vereinbarung eine solche Entschädigung im voraus wegbedungen werden kann.

Auch Überzeit kann kompensiert werden. Diese Kompensation ist innert 14 Wochen vorzunehmen, sofern nicht eine längere Frist vereinbart wird, die aber 12 Monate nicht überschreiten darf. Wird keine solche Kompensation vorgenommen, so hat der Arbeitgeber zwingend einen Zuschlag von 25 % auf der Überzeitarbeit auszubezahlen. Für kaufmännische und technische Angestellte ist ein solcher Zuschlag jedoch nur für diejenige Überzeit zu bezahlen, die 60 Stunden im Jahr übersteigt. Bei Betrieben mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden dürfen pro Kalenderjahr max. 170 Stunden Überzeit, bei Betrieben mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden max. 140 Stunden Überzeit geleistet werden.

Leitende Angestellte haben weder Anspruch auf Bezahlung von Überstunden, noch von Überzeit. Aber Achtung: Zu den leitenden Angestellten gehören nicht alle Kadermitarbeiter, sondern nur solche, welche über "weitreichende Entscheidungsbefugnisse" verfügen und dadurch auf "Struktur, Geschäftsgang und Entwicklung eines Betriebes oder eines Betriebsteiles nachhaltigen Einfluss nehmen" können. Sind jedoch in den Arbeitsverträgen von leitenden



MURI RECHTSANWÄLTE



Angestellten Arbeitszeiten festgelegt, besteht die Gefahr, dass Überstunden- und Überzeitenschädigungen dennoch bezahlt werden müssen.

Überstunden werden häufig beim Austritt aus dem Arbeitsverhältnis zumeist für die letzten fünf Jahre geltend gemacht. Es können dadurch nicht unbeachtliche Forderungen entstehen. Wird ein Mitarbeiter freigestellt, sind Überstunden dann zu entschädigen, wenn der Mitarbeiter während der Freistellungszeit an der Kompensation z.B. durch Ferienbezug, Krankheit oder Stellensuche verhindert ist.

