

# Abgeltung von Mehrarbeit

**«Ich arbeite in einem Bürobetrieb. Ab und zu bleibe ich abends gerne etwas länger, um mir mit den angelaufenen Überstunden ein paar zusätzliche Tage Ferien gönnen zu können. Nun verweigert mir mein Chef die Anerkennung und Auszahlung dieser Überstunden. Darf er das?»**

Als Überstunden gilt alle Arbeitszeit, welche über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus zusätzlich geleistet wird. Nach dem Gesetz sind solche durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Der Arbeitnehmer kann aber auch die Auszahlung der Überstunden samt einem Zuschlag von 25 % verlangen, sofern der Arbeitsvertrag ihn nicht zur Kompensation durch Freizeit verpflichtet. Möglich sind auch andere Lösungen, welche jedoch stets schriftlich zu vereinbaren sind. Denkbar ist hier beispielsweise die Abmachtung, dass Überstunden gar nicht bzw. ohne Lohnzuschlag ausbezahlt werden.

Ihre Grenze finden solche Vereinbarungen an der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit nach Arbeitsgesetz. Diese beträgt vorliegend 45 Stunden. Die über diese Stundenzahl hinaus geleistete Arbeitszeit wird als Überzeit bezeichnet (nicht zu verwechseln mit Überstunden).

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden für

die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 % auszurichten, vorliegend jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.

Unabhängig hiervon ist die Frage zu beantworten, unter welchen Voraussetzungen Überstunden vom Arbeitgeber überhaupt anzuerkennen und abzugelten sind. Es steht nicht im Ermessen des Arbeitnehmers, Überstunden zu leisten. Solche sind vom Arbeitgeber anzuordnen und der Arbeitnehmer muss sie auch leisten, wenn sie notwendig sind und ihm bzw. ihr zugemutet werden können.

Nicht relevant ist jedoch, ob die Überstunden vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet oder vom Arbeitnehmer auf eigene Initiative geleistet worden sind. Es reicht aus, wenn sie für den Arbeitgeber objektiv notwendig waren.

Davon ist bei der Leistung von Überstunden zur Anhäufung zusätzlicher Ferientage sicherlich nicht auszugehen,

weshalb der Arbeitgeber eine Abgeltung dieser Arbeitszeit verweigern darf.

Es empfiehlt sich generell, dem Arbeitgeber die geleisteten Überstunden monatlich anzuzeigen. Ist er damit nicht einverstanden, muss er sofort opponieren, ansonsten im Zweifel wohl von einer Anerkennung der Notwendigkeit zur Leistung dieser Überstunden ausgegangen werden kann.



**Marcel Aebischer,  
Rechtsanwalt und Notar  
Fachanwalt SAV  
Arbeitsrecht**

**Küng Rechtsanwälte &  
Notare AG  
Haldenstrasse 10  
9200 Gossau**

[www.kuenglaw-sg.ch](http://www.kuenglaw-sg.ch)

16. Februar 2023  
Marcel Aebischer