

Wegbedingung der Überstundenentschädigung

„Sämtliche meiner Mitarbeiter haben einen Arbeitsvertrag, nach welchem geleistete Überstunden im Lohn inbegriffen sind und nicht separat entschädigt werden. Hält dies den rechtlichen Gegebenheiten in jedem Fall stand?“

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 (oder wenn eine Kompensation gar nicht mehr möglich ist). Die Vereinbarung, wonach Überstunden gar nicht bzw. ohne Lohnzuschlag entschädigt werden, ist grundsätzlich zulässig. Im Allgemeinen besteht bei Ihnen somit kein Risiko, irgendwann mit grösseren Lohnnachzahlungen belastet zu werden. Ihre Grenze findet die Wegbedingung von Überstundenentschädigungen jedoch an der wöchentlichen Höchstarbeitszeit nach Arbeitsgesetz. Diese beträgt 45 Stunden pro Woche für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer. Sämtliche über diese Stundenzahl hinaus geleistete Überzeit ist zwingend zu entschädigen, und zwar inklusive Zuschlag von 25 %. Davon abweichende arbeitsvertragliche Bestimmungen sind unbeachtlich. Spezielles gilt gemäss Arbeitsgesetz beim „Büropersonal sowie bei technischen und andern Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels“, welche Anspruch auf Entschädigung besitzen, soweit die Überzeit 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.

Um das Risiko von (grösseren) Lohnnachzahlungen zu minimieren empfiehlt es sich, die individuellen arbeitsgesetzlichen Obergrenzen im Zusammenhang mit der Wegbedingung von Überstundenentschädigungen je Mitarbeiterkategorie zu überprüfen und die Arbeitsverträge gegebenenfalls anzupassen. Gerade bei Mitarbeitern mit regelmässig zu leistenden Überstunden besteht hier unter Umständen ein erhöhtes Risiko, ausser es handelt sich dabei um höhere leitende Angestellte, welche den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes gar nicht unterstellt sind und bei welchen solche arbeitsvertraglichen Regelungen deshalb uneingeschränkt gültig sind.

Marcel Aebischer, Rechtsanwalt & Notar
Küng Rechtsanwälte & Notare AG, Gossau
www.kuenglaw-sg.ch

11. Dezember 2017 / Marcel Aebischer

