

Überstundenansprüche eines Betriebsleiters

Nach einem langjährigen Arbeitsverhältnis als Leiter eines Schreibereibetriebs hat mir mein Arbeitgeber die Kündigung nahe gelegt, weil dessen Junior von einem längeren Auslandsaufenthalt zurückgekehrt und für mich aus heiterem Himmel mit der Leitung des Betriebs betraut worden ist. Ich habe in all den Jahren sehr viele Überstunden geleistet. Wir hatten immer wieder Diskussionen, ob und wie diese abgegolten werden sollen, haben jedoch nie eine klare Abmachung getroffen. Hin und wieder konnte ich einige Stunden mit Freizeit kompensieren. In meinem Arbeitsvertrag ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 42,5 Stunden festgelegt. Nach meinem unschönen Abgang möchte ich meine berechtigten Ansprüche korrekt abgegolten bekommen. Doch mein Arbeitgeber meint, dass ich als leitender Angestellter keinen Anspruch auf Überstundenentschädigung habe. Stimmt das?

Nein, in Ihrem Fall stimmt die Auffassung Ihres Arbeitgebers nicht. Zwar ist es durchaus üblich, dass mit höheren leitenden Angestellten wie einem Betriebsleiter keine fixen Arbeitszeiten vereinbart werden. Die vertragliche Abmachung beschränkt sich oft auf die Regelung der Aufgaben, Kompetenzen und Entlohnung inkl. Bonus, Prämien oder anderer Beteiligungsformen. Es ist in diesen Fällen dem leitenden Angestellten selber überlassen, wie er seine Arbeitszeit einteilt und wann und wie lange er arbeitet, Hauptsache, er erfüllt seine Aufgaben erfolgreich und nach den Vorstellungen des Arbeitgebers. Bei solchen Arbeitsverträgen steht leitenden Angestellten nach der Praxis des Bundesgerichts kein Anspruch auf Überstundenentschädigung zu. Überstunden definieren sich ja als Überschreiten der vertraglichen Arbeitszeit. Wenn keine bestimmte Arbeitszeit verein-

bart wird, kann sie auch nicht überschritten werden.

Freizeit oder Zuschlag

Anders ist die Situation, wenn, wie mit Ihnen, eine vertragliche Arbeitszeit vereinbart wird. Wird diese überschritten, liegt Überstundenarbeit vor, die nach Art. 321c OR im gegenseitigen Einvernehmen mit Freizeit im gleichen Umfang ausgeglichen oder finanziell mit einem Zuschlag von 25 Prozent abgegolten werden muss, sofern nichts anderes schriftlich oder durch Gesamtarbeitsvertrag vereinbart worden ist. Die Parteien sind also frei, bezüglich der Überstunden Vereinbarungen zu treffen, wonach diese mit zusätzlichen Ferien oder mit einem pauschalen Geldbetrag abgegolten werden, oder auch zu vereinbaren, dass allfällige Überstunden mit dem vereinbarten Lohn abgegolten sind. Ebenso kann der Zuschlag von 25 Prozent wegbedungen werden oder vereinbart wer-

den, dass beispielsweise die ersten 60 Überstunden pro Jahr nicht abgegolten werden. Zwingend ist einzig die Formvorschrift, wonach diese Vereinbarung schriftlich getroffen werden muss. Dies gilt für leitende Angestellte genau gleich wie für alle anderen Arbeitnehmer im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis.

Da in Ihrem Vertrag eine Arbeitszeit festgelegt wurde, jedoch über die Abgeltung der Überstunden nichts schriftlich vereinbart worden ist, können Sie Ihre Überstunden, soweit Sie diese regelmässig Ihrem Arbeitgeber gemeldet haben, bis zum Ablauf der Verjährungsfrist von fünf Jahren geltend machen und bei Bedarf gerichtlich durchsetzen.

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Obwohl für Ihre Frage nicht massgebend, muss noch darauf hingewiesen werden, dass das Gesetz nicht von Überstunden-, sondern von Überzeitarbeit spricht, wenn

die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal und andere Angestellte mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels bzw. von 50 Stunden insbesondere für gewerbliche Berufe und Gesundheitsberufe überschritten wird.

Geleistete Überzeitstunden müssen zwingend abgegolten werden, auch wenn bezüglich der Überstunden schriftlich etwas anderes vereinbart worden ist, und zwar entweder im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer mit Freizeit von gleicher Dauer oder finanziell mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent. Für das Büropersonal und das Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels muss dieser Zuschlag erst ab der 61. Stunde pro Jahr ausbezahlt werden. Von dieser Regelung ist nur das oberste Kader ausgeschlossen, weil dieses nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt ist und beliebig lange

arbeiten darf ohne gesetzliche Entschädigungsansprüche. Der Gesetzgeber durfte davon ausgehen, dass die höheren leitenden Angestellten ohne gesetzlichen Schutz für sich selber schauen können, was ein Blick auf die Lohnerhebungen beweist.

Hansueli Schürer

ZUR PERSON



Der Jurist **Hansueli Schürer** ist Inhaber des Kompetenzzentrums für Arbeitsrecht und Personal in Stäfa (www.kaps.ch).

Er ist Autor des Standardwerks «Arbeit und Recht», das 2007 im KV-Verlag in 9. Auflage erschienen ist. Er berät Private, Verbände, Unternehmen und Gewerkschaften rund um das private, öffentliche und kollektive Arbeitsrecht.