



1 Privatrecht – Vollstreckung

1.2 Obligationenrecht

1.2.43 Abgeltung von Überzeit

Die finanzielle Abgeltung von Überstunden ist des Öfteren Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten. Im Vordergrund stehen dabei Beweisfragen, weil die Überstunden und deren Abgeltung bei langfristigen Arbeitsverhältnissen oft erst nach Jahren geltend gemacht werden. Auch die Gesamtarbeitsverträge, die in der Regel Vorschriften betreffend Überzeit und deren Geltendmachung enthalten, vermögen die Streitigkeiten nicht ganz aus der Welt zu schaffen.

Oft ist es Verärgerung, z.B. über eine Kündigung, welche den Arbeitnehmer antreibt, es dem Arbeitgeber «zu zeigen», indem eine möglichst hohe Überstundenrechnung präsentiert wird. Hier treten dann die schwierigen Beweisfragen auf, wie z.B. ob der Arbeitnehmer überhaupt berechtigt oder gar verpflichtet war, Überstunden zu arbeiten und innerhalb welcher Zeiträume allfällige Abrechnungen zu präsentieren sind. Nicht selten sind auch Streitigkeiten über die Höhe der Überstunden-Entschädigung, wie z.B. ob der 13. Monatslohn einzubeziehen ist oder welche Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind.

In zwei neueren Entscheiden hat das Bundesgericht sich mit der Abgeltung von Überstunden befasst und in einem Fall an seiner Rechtsprechung festgehalten, der Nachweis, dass Überstunden geleistet worden seien und dass diese angeordnet oder betrieblich notwendig waren, obliege dem Mitarbeiter. Der Arbeitnehmer hat jedoch zu beweisen, dass er den Arbeitgeber sofort informiert habe, wenn er unaufgefordert Überstunden geleistet hat.

Auch ein Gesamtarbeitsvertrag entbindet den Arbeitnehmer nicht von seiner Pflicht, den Arbeitgeber die geleisteten Überstunden sofort zu Kenntnis zu bringen.

Ausgenommen sei etwa der Fall, dass die nachträgliche Einforderung von Überstunden-Entschädigungen zulässig sei, wenn die Tatsache, dass Überstunden geleistet werden, im Betrieb bekannt ist. Dies ist bei gewissen Dienstleistungen, z.B. in der Gastronomie, oft der Fall. Der Arbeitnehmer darf in solchen Fällen davon ausgehen, dass der Arbeitgeber mit Überstundenforderungen rechnet und entsprechende Zahlungen leistet. Auch hier darf der Arbeitnehmer jedoch nicht allzu lange zuwarten mit der Präsentation der Überstunden-Aufstellung.

Fazit

Psychologische Faktoren spielen bei der Überstundenproblematik oft eine grosse Rolle. Es kommt durchaus vor, dass der Arbeitnehmer aus Angst vor einer Kündigung auf die geleisteten Überstunden bzw. deren Entschädigung verzichtet oder dass der Arbeitgeber von vorneherein androht, Überzeit werde nicht bezahlt.