

ren (Art. 13 ArG). Dabei handelt es sich um eine zwingende Vorschrift, die abweichende Vereinbarung ausschliesst (BGE 139 III 411 E. 2.5.5 S. 417 mit Hinweisen; vgl. aber die Besonderheit bei Überzeit von Büropersonal unten).

Hinzuweisen ist ausserdem, dass das Arbeitsgesetz nach seinem Art. 3 lit. d nicht anwendbar auf Arbeitnehmer ist, die eine «höhere leitende Tätigkeit» ausüben. Der Sinn liegt darin, dass Arbeitnehmer, die eine solch besondere Stellung im Betrieb einnehmen, keines öffentlich-rechtlichen Schutzes bedürfen (Urteil 2C\_745/2014 vom 27. März 2015 E. 3.4) und für die Arbeitgeberin vor allem in zeitlicher Hinsicht frei verfügbar sein sollten (BGE 98 Ib 344 E. 2 S. 347).

Bei der Kompensation von Überzeitstunden ist kein Zuschlag geschuldet. Der Anspruch auf Entschädigung kann somit nur wegbedungen werden, wenn vertraglich vorgesehen wird, dass Überzeit durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert wird.

Eine Besonderheit regelt das Arbeitsgesetz für das Büropersonal und technische

Angestellte. Hier ist der Zuschlag erst ab der 61. Überzeitstunde pro Jahr geschuldet. Das Bundesgericht hat klargestellt, dass Art. 13 ArG nicht nur für den Zuschlag, sondern auch für den Grundlohn gilt. Das heisst, für das Büropersonal und technische Angestellte kann nicht nur der Zuschlag, sondern auch der Grundlohn für die ersten 60 Überzeitstunden pro Jahr wie bei den Überstunden wegbedungen werden, wobei dies schriftlich zu erfolgen hat. Bei einer Regelung im Personalreglement ist dies zwingend sauber darzulegen, damit von dieser Regelung profitiert werden kann.

### Fazit

Um bestimmen zu können, welche Mehrstunden wie zu entschädigen sind, ist eine saubere Trennung zwischen *Überstunden* und *Überzeitstunden* vorzunehmen. Viele Firmen kennen Regelungen zur Vergütung von Überstunden, wobei nicht selten geregelt wird, dass die Überstunden im Lohn enthalten sind oder Überstunden ohne Zuschlag bezahlt werden, was rechtlich erlaubt ist, solange die Formvorschriften eingehalten werden.

Wenn es sich aber um Überzeitstunden handelt, dann ist entweder ein Zuschlag von 25% auf die Stunde zwingend auszurichten, oder die Stunden sind im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer durch diesen zu kompensieren.

Damit es keine bösen Überraschungen am Ende eines Arbeitsverhältnisses gibt, ist es empfehlenswert, im Vertrag oder in einem Personalreglement, unmissverständlich zu klären, wie Mehrstunden bezüglich Entschädigung gehandhabt werden.

### Fussnoten

- 1 Für den besseren Lesefluss wird auf die Gendersprache verzichtet. Arbeitnehmer wird in der männlichen Form, die Arbeitgeberin in der weiblichen Form genannt; selbstverständlich sind beidseitig auch das andere Geschlecht miteinbezogen.



### Leena Kriegers-Tejura

ist selbstständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Bürgi & Kriegers-Tejura Legal in Zürich. Sie ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Dozentin/Expertin bei Fachhochschulen, Höheren Fachschulen und Erwachsenenbildungsinstituten. Auf Anfrage führt sie auch betriebsinterne Schulungen zu arbeitsrechtlichen Themen durch.



Einfach gedacht von Selma Kuyas

## Zwischen Slack-Channel und Steinzeitführung

Wenn ich auf meine berufliche Karriere zurückblicke, dann tue ich das nicht mit einem weinenden, sondern mit einem lachenden Auge. Lachend, weil ich als meine eigene Chefin glücklich darüber bin, mich nie wieder mit Vorgesetzten herumschlagen zu müssen, die den EQ eines Steins haben. Ja, ich gebe es zu: Ich bin ein gebranntes Kind. Während meiner Laufbahn als Angestellte hatte ich nur zwei Vorgesetzte, von denen ich sagen kann: «Das waren echte Leader.» Aufgerechnet auf zehn Anstellungen verteilt über 18 Jahre (inklusive mehrerer Vorgesetztenwechsel) eine ziemlich traurige Bilanz, wie ich finde.

Ich hatte Chefs, die mich abwertend «Schätzchen» nannten. Chefs, die Mikromanagement, Überwachung und Kontrolle als Führungsinstrument missbrauchten. Und Chefs, die etwa gleich viel emotionale Intelligenz hatten wie ein Kieselstein in der Limmat. Zwischen all den faulen Eiern gab es zum Glück zwei Ausnahmen: eine Chefin und einen Chef, die mich gefördert, meine Stärken gezielt eingesetzt und mit Empathie und Werten geführt haben. Das ist meine Definition von gutem Leadership.

Leadership im Kontext der neuen Arbeitswelt heisst: Orientierung bieten, Werte vorleben und das Potenzial der Mitarbeitenden entfalten. Alles andere ist bloss klassisches Management. Ich bin noch keinem Mitarbeitenden begegnet, der es liebt, «gemanagt» zu werden.

Managen tut man Dinge – aber keine Menschen. Was Mitarbeitende wirklich wollen, ist Sinnstiftung, Entwicklung und Führungskräfte, die ohne Machtspiele auskommen und für Menschlichkeit eintreten.

Genau hier liegt die grösste Herausforderung, wenn es um New Work geht: Viele Unternehmen wollen New Work, halten jedoch an der Old-Leadership-Manier fest. Das kann nicht funktionieren. New Work schafft die Rahmenbedingungen und die Kultur für modernes Arbeiten im digitalen Zeitalter. New Leadership liefert die dazu passende Haltung und die Kompetenzen, um diese Kultur lebendig werden zu lassen. Beides geht Hand in Hand.

New Leadership ist nicht nur ein fancy Begriff für eine neue Führungsmethode, sondern eine komplett neue Führungsphilosophie: Modern, zukunftsorientiert und menschenzentriert. Wir stehen an der Schnittstelle zwischen Technologie und Menschlichkeit. Künstliche Intelligenz wird unsere Arbeitswelt stärker verändern, als wir heute begreifen können. Mit Hierarchien, Machtgehabe und Mikromanagement werden wir diese Transformation nicht meistern. Mit New Leadership aber schon.

«Einfach gedacht» ist die neue regelmässige Kolumne von Selma Kuyas.



Selma Kuyas ist Inhaberin von Selma Kuyas Consulting und berät Unternehmen beim Aufbau von Corporate-Influencer-Programmen. Sie entwickelt die Personenmarken von Management- und Geschäftsleitungsmitgliedern. Weiter führt sie als offizielle LinkedIn-Learning-Trainerin Workshops und Trainings für Corporate Teams durch. Es folgen ihr rund 50 000 Personen auf LinkedIn.