



Legal News Switzerland

/ 13. April, 2026

Höhere leitende Tätigkeit und der Beweis von Überzeit

Das Arbeitsgericht Zürich befasste sich mit der Abgrenzung der höheren leitenden Tätigkeit sowie dem Nachweis von Überzeit. Fraglich war insbesondere, ob ein IT-Projektleiter mit Direktionsfunktion dem Arbeitsgesetz untersteht oder nicht. Ebenfalls Gegenstand des Entscheids war die Frage, ob die von ihm geleistete Überzeit zu entschädigen ist.

Das Arbeitsgericht Zürich griff in seinem Entscheid zwei wichtige Themen des Arbeitsrechts auf. Zum einen geht es um die vorschnell angenommene Einordnung einer Kaderfunktion als "höhere leitende Tätigkeit" im Sinne von Art. 3 lit. d des Arbeitsgesetzes (**ArG**) zum anderen um den Beweis und die Genehmigung von Überzeit.

Der Entscheid betraf ein Informatik-Projektleiter, welcher gleichzeitig ein Mitglied der Direktion in einer Firma im Bereich Werbung war. Nachdem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigte, machte der Arbeitnehmer die Entschädigung für angefallene Überzeit in der Höhe von 607'855 CHF geltend.

Höhere leitende Tätigkeit

Vorerst musste das Gericht feststellen, ob der betreffende Arbeitnehmer überhaupt unter das ArG falle, oder ob seine Tätigkeit vielmehr eine höhere leitende Tätigkeit gemäss Art. 3 lit. d ArG darstellt, was zur Folge hätte, dass die Vorschriften des ArG, mit Ausnahme der Vorschriften über den Gesundheitsschutz, keine Anwendung fänden und der betreffende Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entschädigung für geleistete Überzeitarbeit hat.

Die Definition eines höher leitenden Angestellten wird eng gefasst und im Zweifelsfall wird das ArG für anwendbar erklärt. Weder Unterschrifts- oder Weisungsberechtigungen noch ein hoher Lohn begründen für sich alleine eine höhere leitende Tätigkeit. Für die Bejahung ist vielmehr entscheidend, ob der Arbeitnehmer Entscheide von grosser Tragweite beeinflussen kann und/oder einen nachhaltigen Einfluss auf die Struktur, den Geschäftsgang und/oder auf die Entwicklung des Betriebs nimmt (Art. 9 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (**ArGV 1**)). Dies ist unter anderem der Fall, wenn der Arbeitnehmer für die Einstellung und den Einsatz des Personals, die Einteilung der Arbeitszeiten, die Lohnpolitik oder Grundsatzfragen der Geschäftspolitik verantwortlich ist. Diese Beschreibung trifft hauptsächlich nur auf ein Mitglied der obersten Führungshierarchie, also der Geschäftsleitung eines Unternehmens zu. Dabei ist auch die entsprechende Verantwortung nicht ausser Acht zu lassen, so muss der Arbeitnehmer für seine Entscheide rechenschaftspflichtig sein und ggf. auch haftbar gemacht werden können.

Eine Vertrauensstellung oder die Kompetenz, das Unternehmen durch Unterschrift zu verpflichten, genügt nicht für die Bejahung einer höheren leitenden Tätigkeit gemäss Art. 3 lit. d ArG.

Das Gericht kam diesbezüglich zum Schluss, dass die direkte Führung von fünf von insgesamt 500 Mitarbeitenden in der Schweiz, die indirekte Führung von 25-35 Mitarbeitenden sowie zehn externe Berater, nicht ausreicht, um als Arbeitnehmer in höherer leitender Tätigkeit qualifiziert zu werden. Die Anzahl der geführten Mitarbeitenden sei im Verhältnis zur Grösse der Firma zu bescheiden. Der betroffene Arbeitnehmer war kein Mitglied der Geschäftsleitung; er hatte lediglich die Kompetenz zur Unterzeichnung von Beratungsverträgen und war bei Anstellungen und Kündigungen sowie Mitarbeiterbeurteilungen beteiligt. Die Entscheidungsbefugnis lag jedoch letztlich beim CFO des Unternehmens. Der betroffene Arbeitnehmer übte also keine höhere leitende Tätigkeit aus, womit die Bestimmungen des ArG, insbesondere die Bestimmungen zur Überzeit auf ihn Anwendung fanden.

An dieser Schlussfolgerung des Gerichts lässt sich durchaus Kritik üben. Es stellt stark darauf ab, dass der betroffene Arbeitnehmer kein Mitglied der Geschäftsleitung war, und gewichtet die formale Einordnung höher als die tatsächlichen Verhältnisse. Für die Qualifikation als höher leitender Angestellter ist jedoch entscheidend, ob dem Arbeitnehmer aufgrund erhöhter Verantwortung im Sinne von Art. 9 ArGV 1 eine besondere Vertrauensstellung zukommt und wie sich seine Rolle im konkreten betrieblichen Alltag tatsächlich ausgestaltet. Massgeblich ist somit weniger, welche Befugnisse ihm formell eingeräumt wurden, sondern vielmehr, wie die Entscheidungsprozesse und Kompetenzen im Unternehmen effektiv gelebt wurden.

Gerade in modernen Unternehmensstrukturen liegt die tatsächliche Einflussnahme häufig nicht ausschliesslich bei der Geschäftsleitung, sondern auch bei Projektverantwortlichen mit weitreichender operativer und strategischer Verantwortung. Im vorliegenden Fall verfügte der Arbeitnehmer über erhebliche Kompetenzen, insbesondere in personellen Belangen, bei der Einsatzplanung sowie im Budgetbereich. Soweit ihm einzelne Befugnisse formal nicht zustanden, hat er diese in der Praxis faktisch ausgeübt bzw. eigenständig wahrgenommen. Sein Einfluss auf den Geschäftsgang und die Entwicklung des Unternehmens war damit faktisch gegeben.

Diese gelebten Kompetenzen im Arbeitsalltag spiegeln sich letztlich auch in seiner sehr hohen Vergütung wider, die mit jener einzelner Mitglieder der Geschäftsleitung vergleichbar war.

Überzeit

Im vorliegenden Fall war der Arbeitnehmer nicht in der Lage, die ihm übertragenen Aufgaben innerhalb der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 42,5 Stunden zu erfüllen, weshalb regelmässig Überstunden wie auch Überzeit anfiel. Als Überzeit gilt jene Arbeitszeit, die über die gesetzliche Höchstarbeitszeit gemäss Art. 9 ArG hinaus geleistet wird. Diese ist grundsätzlich entweder durch einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent zu vergüten oder durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

Voraussetzung für die Entschädigung von Überzeit ist, dass diese objektiv notwendig war und der Arbeitgeber davon Kenntnis hatte oder zumindest hätte haben müssen. Weiss der Arbeitgeber oder müsste er wissen, dass der Arbeitnehmer über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeitet, kann dessen Stillschweigen als Genehmigung der Mehrarbeit verstanden werden. Hat der Arbeitgeber zudem Einsicht in die Arbeitszeitrapporte erhalten und dagegen keinen Widerspruch erhoben, ist es ihm verwehrt, die Vergütung nachträglich mit der Begründung abzulehnen, die geleisteten Stunden seien weder bekannt noch notwendig gewesen.

Im konkreten Fall hatte der Arbeitnehmer seinen Vorgesetzten darauf hingewiesen, dass er zeitweise übermässig ausgelastet sei. Zudem wurde seine Arbeitsbelastung wiederholt in Mitarbeitergesprächen thematisiert. Das Gericht kam daher zum Schluss,

dass der Arbeitgeber Kenntnis von der geleisteten Überzeit hatte und sich nicht darauf berufen kann, diese sei ihr nicht bekannt gewesen oder nicht erforderlich gewesen.

In seiner rechtlichen Würdigung misst das Gericht dem Umstand zu wenig Gewicht bei, dass die geleistete Überzeit Folge eines ineffizienten Mikromanagements war und weder im Interesse des Arbeitgebers lag (fehlende Betriebsnotwendigkeit der Überzeit) oder ausdrücklich angeordnet war.

Dem Arbeitgeber wurde in diesem Zusammenhang insbesondere seine unzureichende und zu wenig klare Kommunikation zum Verhängnis. Er hätte die Frage der Genehmigung von Überzeit konsequent im Blick behalten müssen, sodass jederzeit nachvollziehbar gewesen wäre, welche Überzeit als bewilligt gilt und entsprechend zu entschädigen ist. Zentral wäre dabei eine transparente und rechtzeitige Kommunikation gegenüber dem Arbeitnehmer gewesen. Insbesondere hätte klar festgelegt werden müssen, unter welchen Voraussetzungen Überzeit als betrieblich notwendig gilt und daher genehmigt wird – und wann eben nicht, anstatt dies stillschweigend offen zu lassen.

Gemäss Art. 8 ZGB obliegt es dem Arbeitnehmer, das Vorliegen von Überzeit zu beweisen, da er daraus einen Anspruch auf Entschädigung ableitet. Als Beweis dienen Tools oder Tabellen zur Arbeitszeiterfassung. Dabei ist zu erwähnen, dass die Verpflichtung beim Arbeitgeber liegt, die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmenden systematisch und lückenlos zu erfassen. Im Zuge neuer Arbeitszeitmodelle und Organisationsformen hat es sich in der Praxis jedoch verbreitet, die Arbeitszeiterfassung im Sinne eines Vertrauensmodells den Arbeitnehmenden zu überlassen. Ungeachtet dessen bleibt die Verantwortung für eine korrekte Zeiterfassung weiterhin beim Arbeitgeber. Im vorliegenden Fall führte der Arbeitnehmer eine Excel-Tabelle, welche von sämtlichen IT-Mitarbeitenden im Einverständnis mit dem Arbeitgeber verwendet wurden. Diese hat das Gericht daher rechtlich als Arbeitszeiterfassung qualifiziert.

Fazit

Nachdem das Arbeitsgericht Zürich eine höhere leitende Tätigkeit verneinte, kam es aufgrund der korrekten Arbeitszeiterfassung und der nachgewiesenen Kenntnis des Arbeitgebers zum Schluss, dass dem betroffenen Arbeitnehmer eine Überzeitentschädigung zu bezahlen ist. Dieser Entscheid blendet teilweise die Realität moderner Arbeitsformen mit hoher Autonomie, nicht nur in der obersten Stufe der Geschäftsleitung, aus. Für Arbeitgeber führt dies zu einem erhöhten Risiko erheblicher Überzeitforderungen durch Mitarbeitende in höheren Positionen, die nicht der Geschäftsleitung angehören. Arbeitgeber sind daher gut beraten, die Aufgabenbereiche von Mitarbeitenden in höheren Positionen von Beginn an präzise zu definieren und die Regelungen zur Überzeit – insbesondere hinsichtlich Genehmigung und betrieblicher Notwendigkeit – klar und eindeutig festzulegen sowie während des gesamten Arbeitsverhältnisses transparent zu kommunizieren. Zudem ist es sinnvoll, bereits im Arbeitsvertrag ausdrücklich festzuhalten, dass die Parteien von einer Einstufung als höherer leitender

Angestellter ausgehen und die vereinbarte Vergütung auf dieser Grundlage festgelegt worden ist. Dadurch kann das Risiko späterer Streitigkeiten über die Qualifikation der Position und allfällige Überzeitanprüche zusätzlich reduziert werden.

Über die Autoren:

Ueli Sommer ist Managing Partner bei Littler Switzerland.

Sie können ihn unter **+41 44 219 60 61** oder ueli.sommer@littler.ch erreichen.

Cédric Bamert ist Junior Associate bei Littler Switzerland.

Sie können ihn unter **+41 44 219 60 62** oder cedric.bamert@littler.ch erreichen.