

## Die Mehrarbeit von Arbeitnehmern: Überstunden versus Überzeit

**Von Mehrarbeit wird gesprochen, wenn der Arbeitnehmer auf Anordnung oder im Interesse des Arbeitgebers über die vereinbarte übliche Arbeitszeit Arbeitsleistung erbringt. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich dazu verpflichtet, Überstunden zu leisten, sofern die Leistung von Überstunden notwendig ist, diese zumutbar sind und ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden können (§1173a Art. 6 ABGB). Bei der Entschädigung von Mehrarbeit stellt sich dann jeweils die Frage, ob es sich um Überstunden im Sinne des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) oder um Überzeit im Sinne des Arbeitsgesetzes (ArG) handelt.**

### Überstunden versus Überzeit

Die Überschreitung der vertraglich – durch Einzelarbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag – vereinbarten Normalarbeitszeit wird als Überstunden bezeichnet. Wird zudem die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten, liegen nicht mehr Überstunden, sondern Überzeit vor. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt gemäss Arbeitsgesetz 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, 48 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer und 40 Stunden für jugendliche Arbeitnehmer, die mindestens 15 Jahre, aber noch nicht 18 Jahre alt sind (Art. 9 ArG). Diese wöchentliche Höchstarbeitszeit darf nur ausnahmsweise überschritten werden.

### Kompensation und Entschädigung

Bei beidseitiger Zustimmung können Überstunden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden. Ist eine Ausgleichung durch Freizeit nicht möglich, kann die Überstundenarbeit durch Lohn mit einem Zu-

schlag von 25% ausgeglichen werden. Auch die Überzeit ist bei gegenseitigem Einverständnis durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer auszugleichen. Ist eine Ausgleichung durch Freizeit nicht möglich, kann die Überzeit durch Lohn mit einem Zuschlag von 25% ausgeglichen werden. Einen Anspruch auf den Zuschlag haben das Büropersonal sowie die technischen und anderen Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels jedoch nur, wenn die Überzeit 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.

Ein massgeblicher Unterschied zwischen Überstunden und Überzeit besteht jedoch in der Möglichkeit des Wegbedingens von Kompensation und Entschädigung. Es ist möglich, jegliche Zahlungen für Überstunden oder auch nur den Zuschlag von 25% auszuschliessen. Typische Vertragsbestimmungen sind beispielsweise die Formulierungen, dass Überstunden im Lohn inbegriffen sind oder durch einen fixen Betrag pro Jahr oder eine zusätzliche Ferienwoche abgegolten sind. Solche Vereinbarungen sind schriftlich zu schliessen, mündliche Vereinbarungen sind dagegen wirkungslos. Der Überzeitzuschlag und auch der Grundlohn für eine Überzeitstunde können im Gegensatz zu der Entschädigung bei Überstunden nicht wegbedungen werden.

### Überstunden und Überzeit bei leitenden Angestellten

Leitende Angestellte haben gemäss Rechtsprechung nur dann Anspruch auf Bezahlung von Überstunden, wenn vertraglich eine feste Arbeitszeit vereinbart wurde, zusätzliche Aufgaben über die vertraglich vereinbarten Pflichten hinaus übertragen wurden, die ganze Belegschaft während längerer Zeit in wesentlichem Umfang Überstunden leistet oder die Bezahlung der Überstunden

vereinbart wurde, da von leitenden Angestellten erwartet wird, dass sie etwas mehr leisten als nur das übliche Pensum. Indizien für eine Leitungsfunktion sind, dass der Angestellte sich die Arbeitszeit weitgehend selbst einteilen kann und in der Regel auch einen höheren Lohn erhält. Wer zudem als höherer leitender Angestellter im Sinne des Arbeitsgesetzes gilt, hat auch keinen Anspruch auf Entschädigung der Überzeit, da das Arbeitsgesetz auf diese Personen nicht anwendbar ist.

### Fazit

Es ist somit massgeblich, dass zwischen Überstunden und Überzeit unterschieden sowie eine eindeutige Qualifikation der Stellung des Betroffenen im Betrieb vorgenommen wird, da die Rechtsfolgen, insbesondere die Entschädigungspflicht für Mehrarbeit, von diesen Qualifikationen abhängen.



● M.A. HSG Judith Hasler  
Rechtsanwältin/Attorney at Law

OSPELT & PARTNER  
RECHTSANWÄLTE AG / ATTORNEYS AT LAW LTD.

Ospelt & Partner  
Rechtsanwälte AG/Attorneys at Law Ltd.  
Landstrasse 99  
9494 Schaan  
T +423 236 19 19  
F +423 236 19 15  
judith.hasler@ospelt-law.li  
www.ospelt-law.li