

## 7.2. Freiwillige Überstunden: ein Thema, das auch Sie betrifft?

### PRINZIPIELL STRENGE RAHMENBEDINGUNGEN

Unsere Sozialgesetzgebung ist im Hinblick auf die normalen Überstunden sehr strikt. Sie sind grundsätzlich nur bei einem außerordentlich hohen Arbeitsaufkommen oder in Fällen höherer Gewalt zulässig (unvorhergesehene Notwendigkeit, eingetretener oder drohender Unfall, dringende Arbeiten an Maschinen und Anlagen). Darüber hinaus dürfen Überstunden nur dann geleistet werden, wenn der Arbeitgeber bestimmte Formalitäten erfüllt. So muss beispielsweise mitunter die Genehmigung sowohl seitens der Sozialinspektion, als auch der Gewerkschaftsdelegation (falls vorhanden) eingeholt werden.

Diese Überstunden ermöglichen es, die normalen Höchstgrenzen der Arbeitszeit zu überschreiten, ohne jedoch über 11 Stunden pro Tag, bzw. 50 Stunden pro Woche hinauszugehen. Zudem muss für diese Überstunden ein Zuschlag gezahlt und Ausgleichsruhe gewährt werden, um die vorgeschriebene durchschnittliche Arbeitszeit einzuhalten.

### NEUE REGELUNG SEIT 2017

Anfang 2017 wurden die sogenannten freiwilligen Überstunden neu eingeführt, die Arbeitgebern und -nehmern mehr Flexibilität bietet. Jeder Arbeitnehmer hat seither ein Guthaben mit 100 freiwilligen Überstunden pro Kalenderjahr. Dieses Guthaben wurde Ende April 2019 auf 120 freiwillige Überstunden angehoben.

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, Ausgleichstage für diese Überstunden zu nehmen, vielmehr werden diese sofort mit einem entsprechenden Zuschlag vergütet. Dieser Zuschlag beträgt auch in diesem Fall 50 % für Überstunden während der Woche und 100 % für Überstunden an Sonn- und Feiertagen. Auch hier gilt die tägliche Höchstgrenze von 11 Stunden, bzw. die wöchentliche Höchstgrenze von 50 Stunden.

Diese 120 freiwilligen Überstunden können durch ein sektorielles kollektives Arbeitsabkommen sogar auf 360 Überstunden ausgeweitet werden. Freiwillige Überstunden können mit normalen Überstunden kombiniert werden. Das eine schließt das andere nicht aus.

### VON DEN PARTEIEN ZU TREFFENDE VEREINBARUNG

Obwohl die Initiative zur Nutzung des neuen Systems beim Arbeitnehmer liegt, wird der Arbeitgeber nur dann in die Überstunden einwilligen, wenn es für das Unternehmen notwendig oder wünschenswert ist. Wenn ein Arbeitgeber beispielsweise mit einem absehbaren Anstieg der Arbeit konfrontiert ist, kann er auf die freiwilligen Überstunden seiner Arbeitnehmer zurückgreifen.

Wenn der Arbeitnehmer zustimmt, vereinbaren der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber schriftlich, dass der Arbeitnehmer diese freiwilligen Überstunden leistet. Die Vereinbarung ist nur für eine verlängerbare Dauer von sechs Monaten gültig und muss abgeschlossen werden, bevor die freiwilligen Überstunden geleistet werden. Mit der halbjährlichen Verlängerung soll sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer weiterhin bereit ist, Überstunden zu leisten.

Falls der Arbeitnehmer nicht einverstanden ist, muss der Arbeitgeber die gesetzlich vorgesehene Regelung für Überstunden nutzen (z.B. außergewöhnlich hohes Arbeitsaufkommen oder unvorhergesehener Bedarf) und die dazu erforderlichen Formalitäten erfüllen.

Freiwillige Überstunden werden steuerlich und sozialrechtlich als normale Überstunden veranlagt. Der Arbeitgeber muss einen Zuschlag zahlen, wenn eine Tagesgrenze von 9 Stunden und eine Wochengrenze von 40 Stunden (oder eine andere darunterliegende Grenze die durch ein kollektives Arbeitsabkommen festgelegt ist) überschritten werden. Das Gehalt und die Überstundenzuschläge sind am Ende des Monats, in dem die Überstunden geleistet wurden, zu zahlen. Die Zahlung wird daher nicht aufgeschoben, wie dies bei Ausgleichsruhetagen der Fall ist.

## VORTEILHAFTE BESTEUERUNG

Wie bei den normalen Überstunden profitieren Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch bei freiwilligen Überstunden von einer steuerlichen Sonderbehandlung. Die Steuerermäßigung für den Arbeitnehmer beträgt 57,75 % des Bruttogehalts, das als Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge verwendet wird. Der Arbeitgeber erhält eine Ermäßigung der zu zahlenden Lohnsteuer von 41,25 % des entsprechenden Bruttogehalts. Damit erhält der Arbeitnehmer ein höheres Nettogehalt als für eine normale Arbeitsstunde und die Kosten für den Arbeitgeber fallen zugleich geringer aus.

Jean-Luc Vannieuwenhuysse  
Manager Zentrum für Rechtsfragen bei SD Worx

In Zusammenarbeit mit  
East Management A.G.

MITTELSTÄNDLER – Das Magazin der ostbelgischen Mittelstandsvereinigung – Mai/Juni 2019