

### 1.2.2 Mehrarbeit

Mehrarbeit kann in 2 Erscheinungsformen auftreten: Zum einen bezeichnet man als Mehrarbeit die Differenz einer kollektivvertraglich kürzeren Normalarbeitszeit zur gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden („Differenzmehrarbeit“).

**Beispiel:**

Der Kollektivvertrag der Handelsangestellten hat die gesetzliche NAZ von 40 Stunden auf 38,5 Stunden gesenkt. Die Differenz von 1,5 Stunden ist Mehrarbeit.

Ob eine derartige Differenzmehrarbeit zuschlagspflichtig ist oder nicht, ist abhängig vom jeweiligen Kollektivvertrag.

Zum anderen ist von jener Differenzmehrarbeit die Teilzeitmehrarbeit zu unterscheiden: Bei Teilzeitmehrarbeit handelt es sich um Mehrleistungen von Teilzeitbeschäftigten, welche über die arbeitsvertraglich festgelegte Normalarbeitszeit hinausgehen.

**Beispiel:**

Im Arbeitsvertrag wird eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 20 Stunden vereinbart. Der Arbeitnehmer leistet innerhalb einer Woche 25 Stunden. Jene 5 Stunden, welche die vertragliche NAZ überschreiten, sind Mehrarbeit.

Teilzeitmehrarbeitsstunden sind mit einem 25%igen Zuschlag abzugelten, außer diese Stunden werden innerhalb des Quartals oder eines anderen vereinbarten 3-monatigen Zeitraums durch Zeitausgleich verbraucht.

Kollektivverträge können hinsichtlich dieses Mehrarbeitszuschlages auch abweichende Regelungen vorsehen.

Liegt lediglich eine Mehrarbeit vor, welche dem Ausmaß einer kollektivvertraglichen Verkürzung der Normalarbeitszeit entspricht und ist die Differenzmehrarbeit nach dem Kollektivvertrag zuschlagsfrei, so ist Mehrarbeit in diesem Ausmaß auch bei Teilzeitbeschäftigten zuschlagsfrei.

### 2.1.3 Echte All-Inclusive-Vereinbarung

Kennzeichnend für die klassische echte All-Inclusive-Vereinbarung ist, dass im Arbeitsvertrag lediglich eine Geldsumme vereinbart wird, welche aber neben dem für die Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt sämtliche möglichen Zusatzleistungen bereits pauschal abdecken will.

Von dem Abschluss derartiger Vereinbarungen ist seit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz dringend abzuraten (*siehe dazu sogleich unter Tz 2.2.3.2*).

#### ■ Beispiel: Echte All-Inclusive-Vereinbarung ■

Der Arbeitnehmer erhält € 4.000,--. Dieses Entgelt versteht sich als Gesamtentgelt, mit welchem sämtliche Leistungen des Arbeitnehmers abgedeckt sind.

### 2.1.4 Unechte All-Inclusive-Vereinbarung

Hier wird das Grundgehalt, welches grundsätzlich nur für die Normalarbeitszeit gezahlt wird, gesondert ausgewiesen. Die dieses ausgewiesene Grundgehalt übersteigende Überzahlung wird der Abdeckung sämtlicher Mehrleistungen gewidmet.

Diese Gestaltungsvariante hat auch der Gesetzgeber vor Augen, indem er in der Regel die Angabe des für die Normalarbeitszeit gebührenden Grundentgeltes verlangt.

#### ■ Beispiel: Unechte All-Inclusive-Vereinbarung ■

Neben dem für die Normalarbeitszeit gebührenden Grundgehalt in der Höhe von € 2.000,-- wird eine Zulage in der Höhe von monatlich € 500,-- gezahlt, mit welcher sämtliche Mehrleistungen des Arbeitnehmers abgegolten sind.

#### ! Hinweis

*Unechte Überstundenpauschalen und unechte All-Inclusive-Vereinbarungen sind sich sehr ähnlich. Anders als die unechte Überstundenpauschale sollen durch die un-*

## 2.6 Gehaltserhöhungen

Ob ein All-Inclusive-Gehalt bei den jährlichen Kollektivvertragserhöhungen anzupassen ist, hängt in erster Linie von dem konkreten Kollektivvertragsabschluss der Branche ab.

Zunächst ist zu prüfen, ob die Kollektivvertragsparteien eine besondere Regelung für All-In-Verträge getroffen haben. Ist dies der Fall, ist diese Regelung zu beachten.

Wenn keine speziellen Vorgaben getroffen wurden, ist zu prüfen, ob die KV-Erhöhung lediglich die Mindestgehälter angehoben hat oder aber auch die bestehenden Ist-Löhne angepasst werden müssen bzw. es zu einer Aufrechterhaltung der Überzahlung kommt.

Im ersten Fall muss ein All-Inclusive-Gehalt in der Regel aufgrund der ohnehin bestehenden überkollektivvertraglichen Überzahlung nicht angepasst werden. Die Überzahlung und damit der Deckungstopf werden mit jeder KV-Erhöhung geringer.

Kommt es jedoch zu Ist-Lohnerhöhungen oder zur Aufrechterhaltung von Überzahlungen, so muss auch das All-Inclusive-Gehalt angepasst werden.



### **Achtung**

*Nach Ansicht des VwGH ist im Falle einer Ist-Lohnerhöhung oder Aufrechterhaltung der Überzahlung ebenso eine echte und unechte Überstundenpauschale anzuheben. Eine unechte Überstundenpauschale muss nur dann nicht angehoben werden, wenn das neben der Pauschale zur Auszahlung gelangende Grundgehalt dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt entspricht und lediglich die KV-Mindestgehälter angehoben werden, ohne dass eine Ist-Lohnerhöhung vereinbart wurde. Auch in diesem Fall wird durch die unechte Überstundenpauschale nach der KV-Erhöhung eine geringere Anzahl von Überstunden erfasst. Die Pauschale wird sozusagen „aufgesaugt“ (VwGH 2004/08/0228).*

## Kap 4

## Lohnsteuer

### 4.1 Überstundenzuschlag

Bei Leistung von Überstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Überstundengrundlohn zuzüglich eines Überstundenzuschlags.

Während der Überstundengrundlohn steuerpflichtig ist, besteht die Möglichkeit bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, den Zuschlag zum Überstundengrundlohn steuerfrei abzurechnen.

Das Einkommensteuergesetz (EStG) unterscheidet dabei zwischen „normalen“ Überstundenzuschlägen und Zuschlägen für Überstunden in sogenannten „qualifizierten“ Zeiten (Sonn-, Feiertags- und Nachtüberstunden).

#### 4.1.1 Überstunden an Werktagen

Gemäß § 68 Abs 2 EStG sind die Zuschläge für die ersten 10 Überstunden in einem Monat im Ausmaß von höchstens 50% des Grundlohns steuerfrei.

Dieser steuerfreie Betrag ist mit € 86,--/Monat gedeckelt.

Steuerlich gilt als Überstunde jede über die Normalarbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunde.

Als Normalarbeitszeit gilt jene Arbeitszeit, die aufgrund bestimmter lohngestaltender Vorschriften geleistet wird. Im Wesentlichen handelt es sich bei diesen Vorschriften um

- gesetzliche Regelungen;
- Kollektivverträge;
- Betriebsvereinbarungen, die aufgrund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung abgeschlossen wurden und
- Betriebsvereinbarungen, die wegen Fehlens eines kollektivvertragsfähigen Vertragsteils auf Arbeitgeberseite zwischen dem Arbeitgeber und dem kollektivvertragsfähigen Vertragsteil auf der Arbeitnehmerseite abgeschlossen wurden.

## 4.2.2 Herausschälen aus einem All-Inclusive-Gehalt

### 4.2.2.1 Restriktive Ansicht des VwGH

Trotz der großzügigen Ansicht der Finanzverwaltung, welche ein Herausschälen von steuerfreien Überstundenzuschlägen aus einem All-Inclusive-Gehalt als zulässig erachtet (*siehe nächster Punkt*), sollte stets auch auf die restriktive Rechtsprechung des VwGH in diesem Punkt Bedacht genommen werden.

Nach der Judikatur des VwGH kommt die Berücksichtigung der Steuerbegünstigung von Überstundenzuschlägen nur in Betracht, wenn

- die genaue Anzahl sowie
- die zeitliche Lagerung der tatsächlich geleisteten Überstunden und
- die genaue Höhe der dafür über das sonstige Arbeitsentgelt hinaus bezahlten Zuschläge feststeht.

Der VwGH verlangt somit, dass eine Vereinbarung vorliegt, aus welcher die Anzahl der in der Gesamtstundenleistung enthaltenen und zu leistenden Überstunden ersichtlich ist. Es muss der vereinbarte Grundlohn errechenbar sein.



#### **Hinweis**

*Denkbar wäre in einem derartigen Fall einen Rückgriff auf die Rechtsprechung des OGH im Bereich der arbeitsrechtlichen Deckungsprüfung zu nehmen, nach welcher mangels ausdrücklicher Vereinbarung das kollektivvertragliche Mindestgehalt als Basis für die weitere Berechnung der durch die Überzahlung abgedeckten Überstunden gilt. In diesem Fall würde das kollektivvertragliche Mindestgehalt den steuerlichen Grundlohn darstellen.*

*Der VwGH hat jedoch in einem Erkenntnis ausgeführt, dass „die Bestimmungen eines Kollektivvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nicht die Festlegung der vom*

**Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer leistet regelmäßig Überstunden. Aus Vereinfachungszwecken werden die Überstunden jeweils nur am Quartalsende ausbezahlt. Da der Anspruch des Arbeitnehmers laufend in den einzelnen Monaten des Quartals erworben wurde, sind die am Quartalsende ausbezahlten Überstundenentgelte den einzelnen Monaten des Quartals zuzuordnen und mit den laufenden Bezügen dieser Monate der Beitragspflicht zu unterwerfen (Rollung).

## **5.2 Differenzzahlung bei All-Inclusive-Verträgen**

Überstundenvergütungen zählen grundsätzlich zum laufenden Entgelt, wobei das beitragspflichtige Entgelt jenem Zeitraum zuzuordnen ist, in welchem der Dienstnehmer die Überstunde, für welche er die Vergütung erhält, geleistet hat (VwGH 17.3.2004, 2000/08/0220).

Wenn nun nach durchgeführter arbeitsrechtlicher Deckungsprüfung feststeht, dass die überkollektivvertragliche Bezahlung des Dienstnehmers nicht ausgereicht hat, sämtliche Ansprüche auf Überstundenentgelt abzudecken, stellt sich die Frage, wie das nachzuzahlende Entgelt beitragsrechtlich abzurechnen ist.

In diesem Zusammenhang hat der VwGH ausgesprochen: *Übersteigen die tatsächlich geleisteten Überstunden regelmäßig die vereinbarte Überstundenpauschale, so handelt es sich bei der Pauschale in Wahrheit um eine Akontierung der für die tatsächlich geleisteten Überstunden zustehenden Entgelte mit nachträglicher Verrechnung. In einem solchen Fall wären die Überstundenentgelte auch dann, wenn sie nur einmal jährlich abgerechnet werden, den Beitragszeiträumen zuzuordnen, in welchen die Überstunden tatsächlich geleistet worden sind (VwGH 21.4.2004, 2001/08/0048).*