

ÜBERSTUNDENPAUSCHALE UND ALL-IN-VEREINBARUNG

Geleistete Überstunden sind einzeln abzurechnen. Sie können, wenn dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart ist, aber auch

- durch Konsum von Zeitausgleich oder
- in Form einer Überstundenpauschale abgegolten werden.

Bei den Überstundenpauschalen unterscheidet man

- die echte Überstundenpauschale und
- die All-in-Vereinbarung.

Echte Überstundenpauschale

Die echte Überstundenpauschale ist ein konkreter ziffernmäßiger Betrag, der zusätzlich zum monatlichen Bezug zwecks Abgeltung von Überstunden ausgezahlt wird. Es scheint im Rahmen der Lohnverrechnung als eigener Entgeltbestandteil auf und wird bei Berechnung der Sonderzahlungen - soweit der Kollektivvertrag nichts anderes vorsieht - nicht berücksichtigt.

Vorsicht!

Die echte Überstundenpauschale ist auch zu bezahlen, wenn keine oder weniger Überstunden geleistet werden, als durch die Pauschale im Jahresschnitt abgedeckt sind. Das einseitige Kürzen oder Streichen der Überstundenpauschale ist nicht möglich.

Tipp!

Der Arbeitgeber hat aber die Möglichkeit, rechtswirksam zu vereinbaren, dass die echte Überstundenpauschale

- widerrufen werden kann oder
- auf bestimmte Zeit bzw. auf vorübergehende Arbeiten beschränkt wird.

Unechte Überstundenpauschale - All-in-Vereinbarung

Die unechte Überstundenpauschale ist eine Vereinbarung, mit der durch die Überzahlung auf den kollektivvertraglichen Mindestbezug die tatsächlich geleisteten Überstunden abgegolten werden. Es scheint im Rahmen der Lohnverrechnung nicht als eigener Entgeltbestandteil auf und muss bei Berechnung der Sonderzahlungen als unselbständiger Bestandteil von Lohn oder Gehalt berücksichtigt werden. Seit 1.1.2016 muss der dem Arbeitnehmer zustehende Grundlohn (= der Lohn für die Normalarbeitszeit) im Dienstzettel oder Dienstvertrag zwingend ausgewiesen werden. Fehlt diese Angabe, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den branchen- und ortsüblichen Normalstundenlohn, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

Vorsicht!

Die unechte Überstundenpauschale ist auch dann in voller Höhe zu bezahlen, wenn keine oder weniger Überstunden geleistet werden, als durch die Überzahlung abgedeckt sind. Das einseitige Abgehen bzw. die Vereinbarung eines Widerrufvorbehaltes ist bei einer unechten Überstundenpauschale nicht möglich, da die Überzahlung über dem kollektivvertraglichen Mindestbezug unselbständiger Bestandteil von Lohn oder Gehalt ist.

Deckungsprüfung

Die Überstundenpauschale muss die Grundstundenlöhne sowie die Zuschläge abgelden. Ihr Umfang darf nicht geringer sein als das der tatsächlichen Überstundenleistung entsprechende Entgelt. Sind die geleisteten Überstunden nicht durch die Pauschale abgedeckt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung der Mehrleistung, sofern der Arbeitgeber von den überschießenden Überstunden wusste oder diese zumindest duldete.

Vorsicht!

Auf die Bezahlung der über die Pauschale hinausgehenden Überstunden kann der Arbeitnehmer nicht rechtswirksam verzichten!

Es ist Aufgabe des Arbeitgebers zu überprüfen, ob die erbrachten Überstunden durch die Überstundenpauschale tatsächlich abgedeckt sind. Maßgeblich ist dabei die Anzahl der Überstunden im Kalenderjahresschnitt.

Beispiel:

Mit einer Überstundenpauschale sind 10 Überstunden im Monat - somit 120 Überstunden im Jahr - abgegolten.

Der Arbeitnehmer leistet in den Monaten März, April und Juni jeweils 20, im Oktober und November jeweils 15, im Dezember 5 Überstunden. Insgesamt leistet er im Kalenderjahr 95 Überstunden. Diese sind durch die Überstundenpauschale gedeckt.

Vorsicht!

Bei einer unechten Überstundenpauschale ist die Anzahl der durch die Überstundenpauschale abgegoltenen Überstunden nicht gesondert ausgewiesen. Vor der Deckungsprüfung ist daher zu ermitteln, wie viele Überstunden durch die Überzahlung auf den kollektivvertraglichen Mindestbezug überhaupt abgedeckt sind.

Tipp für den Lohnverrechner!

Beachten Sie anlässlich der Deckungsprüfung bei Ermittlung der Grundstundenlöhne den jeweiligen kollektivvertraglichen Überstundenteiler und die kollektivvertraglichen Überstundenzuschläge! Achten Sie bei der unechten Überstundenpauschale außerdem auf die vollständige und korrekte Einstufung des Mitarbeiters in das kollektivvertragliche Lohn- und Gehaltsschema.

Vorsicht!

Mit der Vereinbarung einer echten oder unechten Überstundenpauschale kann weder die gesetzliche Verpflichtung noch die Notwendigkeit zum Führen von Arbeitszeitaufzeichnungen beseitigt werden. Siehe dazu unsere Info „Arbeitszeitaufzeichnungen“!

Stand: Juni 2024

Diese Information ist ein Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010

Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter <http://wko.at>. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für alle Geschlechter!