

## Abschnitt 3

# Die Ermittlung zusätzlicher Bezugsbestandteile

		Seite
3.1	Überstunden und Überstundenzuschläge	19
3.1.1	Überstundengrundlohn	20
3.1.2	Überstundenzuschläge unter der Woche	21
3.1.3	Überstundenzuschläge an Sonn- und Feiertagen	21
3.1.4	Ermittlung der richtigen Überstundenzuschläge	22
3.2	Schmutz-, Erschwernis- und Gefahren-Zulagen	24
3.3	Sachbezüge	25
3.3.1	Die volle freie Station (Kost und Logis)	25
3.3.2	Die Wohnraumbewertung (Dienstwohnung)	26
3.3.3	Die Nutzung eines arbeitgebereigenen KFZ- oder Garagen- abstellplatzes (Firmenparkplatz)	29
3.3.4	Die Nutzung eines arbeitgebereigenen Kraftfahrzeuges	29
3.3.5	Zinersparnisse bei zinsverbilligten oder unverzinslichen Arbeitgeberdarlehen oder Gehaltsvorschüssen	34
3.3.6	Mitarbeiterrabatte	35
3.4	Aufwandsentschädigungen (Diäten) – § 26 EStG	37
3.4.1	Der Begriff „Dienstreise“	37
3.4.2	Tagesgelder	39
3.4.3	Nächtigungsgelder	41
3.4.4	Kilometergelder	41
3.4.5	Sonstige Spesen	42
3.4.6	Arbeitsessen	42
3.4.7	Zusammenfassende Beispiele	42

Zusätzliche Bezugsbestandteile sind Positionen, die zum Grundbezug dazugezählt werden und regelmäßig oder auch unregelmäßig anfallen können. Die wichtigsten sind:

- Mehrarbeitsstunden
- Überstunden und Überstundenzuschläge
- Zulagen
- Sachbezüge
- Aufwandsentschädigungen

### 3.1 Überstunden und Überstundenzuschläge

Für die Ermittlung der zu zahlenden Überstunden und der Überstundenzuschläge ist einleitend die Klärung einiger Begriffe erforderlich:

#### A. Arbeitszeit

Unter Arbeitszeit versteht man die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne etwaige Ruhepausen. Die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraums von 24 Stunden wird als **Tagesarbeitszeit** bezeichnet, die Arbeitszeit von Montag bis einschließlich Sonntag ist die **Wochenarbeitszeit**. Geregelt wird die Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz (AZG).

#### B. Normalarbeitszeit

Die Normalarbeitszeit ist die Zeit, in der aufgrund gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder individueller Arbeitsvereinbarungen tatsächlich regelmäßig gearbeitet wird. Die Lage der Normalarbeitszeit ist von Branche zu Branche unterschiedlich und hat an geeigneter, für den Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle im Betrieb sichtbar gemacht zu werden.

Regelungen für die Normalarbeitszeit finden sich im Gesetz, in Kollektivverträgen oder in Betriebsvereinbarungen.

Die gesetzliche Normalarbeitszeit darf **pro Woche grundsätzlich 40 Stunden** nicht überschreiten, die **tägliche Normalarbeitszeit acht Stunden** (bei einer Fünftagewoche 9 Stunden). In vielen Branchen wurde jedoch die Normalarbeitszeit verkürzt auf z.B. 38, 38,5 oder 39 Stunden. Wir sprechen hier auch von kollektivvertraglicher Arbeitszeit.

Durch viele Kollektivverträge darf die tägliche Normalarbeitszeit auf **bis zu zehn Stunden** ausgedehnt werden und auch die wöchentliche Normalarbeitszeit darf überschritten werden.

**!** *Allerdings müssen innerhalb von bestimmten Durchrechnungszeiträumen diese Überschreitungen **wieder ausgeglichen** werden.*

Die entsprechenden Regelungen sind den jeweiligen Kollektivverträgen zu entnehmen.

### C. Mehrarbeit

Mehrarbeit nennt man die Differenz zwischen der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden und einer verkürzten kollektivvertraglichen Arbeitszeit von z.B. 38,5 Stunden. In diesem Beispiel sind das 1,5 Stunden. Diese Mehrarbeit ist noch keine Überstundenarbeit und wird normalerweise **ohne irgendwelche Zuschläge** abgerechnet. Allerdings können Kollektivverträge auch für Mehrarbeitsstunden Zuschläge vorsehen.

### D. Überstundenarbeit

Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenze der zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Laut Arbeitszeitgesetz gebührt für Überstunden ein **Zuschlag von 50 % oder eine Abgeltung durch Zeitausgleich**.

Wird die Abgeltung von Überstunden im Kollektivvertrag nicht geregelt oder gibt es keinen Kollektivvertrag, kann eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung getroffen werden. Fehlt auch eine solche Betriebsvereinbarung, sind Überstunden grundsätzlich in Form von Geld auszusahlen.

Im Band I beschäftigen wir uns nur mit der Auszahlung von Überstunden und deren korrekter Abrechnung.  $\Rightarrow$  *Die verschiedenen Formen von Zeitausgleich werden im Band II, Abschnitt 13 behandelt.*

#### 3.1.1 Überstundengrundlohn

Für die Entlohnung der Überstunden muss zunächst der Wert einer Überstunde (der Überstundengrundlohn) und dann der Wert diverser Zuschläge ermittelt werden.

Der Wert des Überstundengrundlohns errechnet sich aus dem vereinbarten Grundbezug (Monatslohn oder Monatsgehalt) geteilt durch den (meist im Kollektivvertrag festgelegten) Überstundenteiler. Im Folgenden wird der Grundbezug (unabhängig davon, ob es sich um einen Lohn oder um ein Gehalt handelt) als **ÜGL** bezeichnet; der Überstundenteiler nur mehr als Teiler.

Beispiel: Bestimmung des ÜGL bei Angestellten		
Monatsgehalt	Teiler	ÜGL
€ 2.490,00	165	€ 15,09
€ 1.847,00	169	€ 10,93
€ 1.625,00	173	€ 9,39

Beispiel: Bestimmung des ÜGL bei Arbeitern		
Monatslohn	Teiler	ÜGL
€ 1.968,00	165	€ 11,93
€ 2.050,00	169	€ 12,13
€ 1.735,00	173	€ 10,03

Auf die gleiche Weise wird der Wert für eine **Mehrarbeitsstunde** berechnet. Allerdings haben Mehrarbeitsstunden gewöhnlich andere Teiler als die Überstunden.

Wenn es **keinen vertraglich vereinbarten Teiler** gibt, lässt sich ein entsprechender Wert durch die Ermittlung der durchschnittlichen monatlichen Normalarbeitszeit berechnen.

Normalarbeitszeit	Berechnung	Teiler (gerundet)
38 Stunden	38 Stunden x 4,33 Wochen = 164,54	165
38,5 Stunden	38,5 Stunden x 4,33 Wochen = 166,71	167
40 Stunden	40 Stunden x 4,33 Wochen = 173,20	173
<p>➔ <b>Hinweis:</b> 4,33 ist die <i>durchschnittlich pro Monat anfallende Wochenanzahl</i> (52 Wochen pro Jahr / 12 Monate = 4,33).</p>		

Für den Überstundengrundlohn und für die Mehrarbeit sind vom Arbeitnehmer **SV-Beiträge und Lohnsteuer** zu bezahlen.

### 3.1.2 Überstundenzuschläge unter der Woche

Für die Berechnung der Überstundenzuschläge (im Folgenden **ÜZ**) ist der ÜGL die Basis. Für den überwiegenden Teil der Überstunden unter der Woche betragen die Zuschläge **50 %**. Die meisten Kollektivverträge sehen jedoch vor, dass **ab einem bestimmten Zeitpunkt** (z.B. ab 20:00 Uhr) **höhere Zuschläge** (z.B. 100 %) zu zahlen sind. ⇒ *Beispiele für Überstunden in der „steuerlichen Nacht“ finden Sie im praktischen Teil im Februar bei Frau Margit Berger.*

### 3.1.3 Überstundenzuschläge an Sonn- und Feiertagen

Werden Überstunden an Sonn- und Feiertagen geleistet, so fallen dafür in der Regel Zuschläge von **mindestens 100 %** an. Sonntage bedürfen keiner näheren Erläuterung, als Feiertage gelten die gesetzlichen Feiertage laut Arbeitsruhegesetz (ARG):

- 1. Jänner (Neujahr)
- 6. Jänner (Heilige Drei Könige)
- Ostermontag
- 1. Mai (Staatsfeiertag)
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- Fronleichnam
- 15. August (Maria Himmelfahrt)
- 26. Oktober (Nationalfeiertag)
- 1. November (Allerheiligen)
- 8. Dezember (Maria Empfängnis)
- 25. Dezember (Christtag)
- 26. Dezember (Stefanitag)

- ➔ Für Angehörige der **evangelischen Kirchen** AB und HB, der **Altkatholischen Kirche** und der **Methodistenkirche** ist auch der **Karfreitag** ein Feiertag.
- ➔ Für Angehörige **israelitischen Glaubensbekenntnisses** gilt aufgrund eines Generalkollektivvertrags der **Versöhnungstag** als arbeitsfreier Tag.
- ➔ Die aufgrund des Glaubensbekenntnisses festgelegten „Feiertage“ anderer anerkannter Kirchen können als unbezahlter Urlaub konsumiert werden.

<b>Beispiel: Ermittlung des Bruttobezuges bei 50%igen Überstunden</b>			
Der Monatsgehalt eines Angestellten beträgt € 2.456,—, der Teiler laut KV 165. Damit errechnet sich ein ÜGL von € 14,88 und ein 50%iger ÜZ von € 7,44. Leistet der Arbeitnehmer 12 Überstunden, lässt sich sein Bruttobezug folgendermaßen ermitteln:			
Monatsgehalt	Teiler	ÜGL in €	ÜZ 50 % in €
€ 2.456,00	165	14,88	7,44
<b>Die Ermittlung des Bruttobezuges:</b>			
Monatsgehalt			2.456,00
+ Überstundengrundlohn	12 Std.	14,88	178,56
+ Überstundenzuschlag 50 %	12 Std.	7,44	89,28
<b>Bruttobezug</b>			<b>2.723,84</b>

<b>Beispiel: Ermittlung des Bruttobezuges bei 50- und 100%igen Überstunden</b>			
Der Monatslohn eines Arbeiters beträgt € 1.760,—, der Teiler laut KV 160. Damit errechnet sich ein ÜGL von € 11,— und ein 50%iger ÜZ von € 5,50. Der Arbeitnehmer leistet neun Überstunden mit einem 50%igen Zuschlag sowie sechs Überstunden mit einem Zuschlag von 100 %.			
Monatsgehalt	Teiler	ÜGL in €	ÜZ 50 % in €
€ 1.760,00	160	11,00	5,50
<b>Die Ermittlung des Bruttobezuges:</b>			
Monatslohn			1.760,00
+ Überstundengrundlohn	15 Std.	11,00	165,00
+ Überstundenzuschlag 50 %	9 Std.	5,50	49,50
+ Überstundenzuschlag 100 %	6 Std.	11,00	66,00
<b>Bruttobezug</b>			<b>2.040,50</b>

### 3.1.4 Ermittlung der richtigen Überstundenzuschläge

Die Ermittlung der richtigen Anzahl der Überstunden und der entsprechenden Zuschläge ist nicht sehr schwierig, da Zeitaufzeichnungen über die geleisteten Tätigkeiten und Arbeitszeiten vorliegen. Trotzdem bedarf es einiger Übung.

Gehen wir zunächst von einem Kollektivvertrag aus, der von Montag bis Freitag eine Arbeitszeit von 8:00 Uhr bis 12:00 Uhr und von 12:30 Uhr bis 16:30 Uhr vorsieht. Wir haben also eine Normalarbeitszeit von 40 Stunden und damit keine Mehrarbeit. Weiters bestimmt der Kollektivvertrag, dass bis 20:00 Uhr ein Überstundenzuschlag von 50 % bezahlt wird und von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr ein Überstundenzuschlag von 100 %. Überstunden an Sonn- und Feiertagen werden mit einem 100%igen Zuschlag abgegolten. Der Überstundenteiler beträgt 160.