

Abschnitt 1

Besonderheiten der Lohnverrechnung im Baugewerbe

Die Aufgaben der Lohnverrechnung im Baugewerbe sind im Wesentlichen dieselben wie in jeder anderen Branche. Es geht um die **vollständige Abrechnung** aller Bezüge der in einem Unternehmen beschäftigten Dienstnehmer sowie die **Ermittlung aller betrieblichen Abgaben**, die mit diesen Dienstnehmern in Zusammenhang stehen. Dabei sind gesetzliche Vorschriften, Bestimmungen von Kollektivverträgen sowie etwaige vorhandene Betriebsvereinbarungen zu berücksichtigen. Unterschieden wird dabei zwischen der innerbetrieblichen und der außerbetrieblichen Abrechnung.

a) Die innerbetriebliche Abrechnung:

Bei der innerbetrieblichen Abrechnung geht es darum, den richtigen **Grundbezug** des Arbeitnehmers zu ermitteln, d.h. die richtige Einstufung laut Kollektivvertrag vorzunehmen, etwaige zusätzliche Bezugsbestandteile (wie z.B. Überstunden, Zulagen, Sachbezüge, usw.) zu berücksichtigen, alle notwendigen Abzüge zu berechnen (wie z.B. den Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung, die Lohnsteuer, etc.) und den korrekten Auszahlungsbetrag zu ermitteln.

b) Die außerbetriebliche Abrechnung:

Die außerbetriebliche Abrechnung beinhaltet die **Berechnung von Steuern und Abgaben** (u.a. Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung, Beiträge zur betrieblichen Vorsorge, Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds, Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag, Kommunalsteuer, diverse Landesabgaben, etc.), aber auch Rückforderungen der Entgeltfortzahlung z.B. bei Dienstverhinderungen durch Krankheiten oder Unfälle, u.a.m.

Darüber hinaus umfasst sie den **Schriftverkehr mit den zuständigen Behörden** (Krankenkassen, Finanzämter, Gemeinden, Arbeitsinspektorate, etc.)

Auf beide Formen der Abrechnung wird, soweit sie allgemeine Regelungen betreffen, die auf jede Branche anzuwenden sind, nicht mehr im Detail eingegangen, da diese bereits ⇒ im **Band I** der Reihe „Das 1 x 1 der Lohnverrechnung“ behandelt wurden.

Bei der Lohnverrechnung im Baugewerbe gibt es jedoch eine Besonderheit, die in anderen Branchen in dieser Form nicht anzutreffen ist: **die Abrechnung mit der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)**.

⇒ *Wie das System der BUAK genau funktioniert und wie die Abrechnung mit dieser Kasse erfolgt, wird in Abschnitt 7 detailliert beschrieben.*

Außerdem gibt es noch weitere Besonderheiten, welche zwar nicht ausschließlich im Baugewerbe anzutreffen sind, allerdings dort häufig vorkommen oder besonders zu beachten sind, wie z.B.:

- ◆ Schichtarbeit und Dekadenarbeit (⇒ *Punkte 2.1.2 und 2.1.3*);
 - ◆ die Regelungen des Arbeiter- und Angestelltenkollektivvertrages im Baugewerbe zur Mehrarbeit und zu den Überstunden (⇒ *Punkt 2.2*);
 - ◆ Zeiten der Arbeits- und Rufbereitschaft (⇒ *Punkte 2.2.5, 2.2.6 und 2.3.4*);
 - ◆ Arbeitszeitmodelle, die es möglich machen, durch unterschiedliche Verteilung von Arbeitsstunden einmal mehr und einmal weniger zu arbeiten, ohne dass Mehrarbeitsstunden oder Überstunden anfallen (⇒ *Punkt 2.4*);
 - ◆ Mindestlohn und richtige Einstufung für Arbeiter und Angestellte im Baugewerbe (⇒ *Abschnitt 3*);
 - ◆ Vorliegen von Lohn- und Sozialdumping und die Konsequenzen (⇒ *Abschnitt 4*);
 - ◆ die Arbeitskräfteüberlassung (⇒ *Abschnitt 5*);
 - ◆ die Auftraggeberhaftung für Krankenkassenbeiträge, welche zum Tragen kommt, wenn Aufträge an Subunternehmer weitergegeben werden (⇒ *Abschnitt 6*);
 - ◆ die vielfältigen Zulagen für Arbeitnehmer im Baugewerbe (⇒ *Abschnitt 9*);
 - ◆ die Abrechnung von Sachbezügen, z.B. bei einer Dienstwohnung oder einem Firmen-KFZ (⇒ *Abschnitt 10*).
- ➔ *Bei den Abrechnungen wurde generell der **Schlechtwetterentschädigungsbeitrag** (0,7 % sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer) berücksichtigt (⇒ *Abschnitt 7.2*).*

Abschnitt 7**Die Abrechnung mit der
Bauarbeiter-Urlaubs- und
Abfertigungskasse (BUAK)**

7.0 Grundsätzliches zur BUAK

Gerade im Baugewerbe sind Dienstverhältnisse witterungsbedingt oft nicht durchgängig und Arbeitgeberwechsel kommen häufiger vor als in anderen Branchen. Dadurch würden Arbeiter viele Ansprüche verlieren, die zum Teil an die durchgehende Dauer von Dienstverhältnissen bzw. durchgehende Dienstverhältnisse beim selben Arbeitgeber gebunden sind, wie z.B. Urlaubsansprüche, Abfertigungsansprüche, etc.

Genau aus diesem Grund wurde die **BUAK** geschaffen. Sie **hebt** über Vorschreibungen **Zuschläge von den Arbeitgebern** ein und **verwaltet die Beschäftigungszeiten** der Arbeiter.

Damit stellt sie sicher, dass Arbeiter auch unter den oben genannten Bedingungen Urlaubsansprüche, Abfertigungsansprüche, Pensionsansprüche, etc. erwerben und abgegolten bekommen.

! **Achtung:** *Der BUAK unterliegen **nur Arbeiter im Baugewerbe!***

7.1 Bereich „Urlaub“

7.1.1 Allgemeines

Ziel der Urlaubsregelungen ist es, auch Bauarbeitern, deren Beschäftigungsrhythmus von saisonalen Unterbrechungen geprägt ist, den Erwerb und den Verbrauch von Urlaub zu ermöglichen.

Diese Regelungen sind betriebsneutral und branchenspezifisch. Der Arbeiter erwirbt für den Urlaub so genannte **Anwartschaftswochen** oder **Anwartschaftstage** für Beschäftigungszeiten bei jedem Betrieb, solange dieser in den Geltungsbereich des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) fällt.

Diese Anwartschaftswochen werden von der BUAK fortlaufend aufgrund von Meldungen der jeweiligen Arbeitgeber gespeichert und verwaltet und können dann für den Zweck des Urlaubs wieder verbraucht werden. Damit sammelt der Arbeiter Urlaubszeiten ausschließlich aufgrund der Dauer seiner Dienstverhältnisse und **unabhängig vom jeweiligen Arbeitgeber** (solange dieser dem BUAG unterliegt).

Da die Beschäftigungsverhältnisse im Baugewerbe häufig nicht durchgehend sind, sondern vor allem im Winter für längere Zeit unterbrochen werden, weichen die Urlaubsregelungen des BUAG recht deutlich von den allgemeinen Urlaubsregelungen ab.

7.1.2 Unterschiede zwischen Urlaubsgesetz (UrlG) und BUAG

Wesentliche Unterschiede zwischen BUAG und Urlaubsgesetz (UrlG):		
	BUAG	Allgemeines Urlaubsrecht
1. Urlaubsjahr	Kalenderjahr	grundsätzlich das Arbeitsjahr
2. Urlaubsanspruch	<ul style="list-style-type: none"> • im ersten Jahr aliquot zu den zurückgelegten Beschäftigungswochen • im zweiten Jahr wiederum aliquot zu den zurückgelegten Beschäftigungswochen • usf. 	<ul style="list-style-type: none"> • in den ersten sechs Monaten aliquot zur zurückgelegten Dienstzeit • ab dem siebenten Monat voller Anspruch • ab dem ersten Tag des zweiten Jahres voller Anspruch
3. Verwaltung des Urlaubsanspruchs	durch die BUAK	durch den Arbeitgeber
4. Vereinbarung des Urlaubsverbrauchs	mit dem Arbeitgeber	mit dem Arbeitgeber
5. Höhe des Urlaubsentgelts	pauschale Abgeltung	Bemessung nach dem Ausfallsprinzip
6. Auszahlung des Urlaubsentgelts	in Verbindung mit dem tatsächlichen Urlaubsverbrauch durch die BUAK	zu bestimmten Terminen laut KV durch den Arbeitgeber
7. Urlaubsausmaß	30 Werktage; ab 1.150 Anwartschaftswochen 36 Werktage	30 Werktage; ab 25 Dienstjahren in einer Firma 36 Werktage

Erläuterungen:

1. Urlaubsjahr:

Während nach dem UrlG sowohl das Kalenderjahr als auch das Arbeitsjahr als Urlaubsjahr festgelegt werden kann, gilt nach dem BUAG **ausschließlich** das **Kalenderjahr** als Urlaubsjahr. Ausnahmen gibt es nicht.

2. Urlaubsanspruch:

Nach dem UrlG entsteht der Urlaubsanspruch in den ersten sechs Monaten eines Dienstverhältnisses aliquot zur zurückgelegten Dienstzeit. **Ab dem siebenten Monat** hat der Arbeiter den **vollen** Anspruch.

Nach dem BUAG entsteht der Urlaubsanspruch **immer nur aliquot** zur zurückgelegten Dienstzeit. Nach 52 Wochen wird der volle Anspruch für das abgelaufene Kalenderjahr erreicht (⇒ *Punkt 7.1.4*).

Während ein Arbeitnehmer nach dem UrlG ab dem ersten Tag des zweiten Jahres sofort den vollen Anspruch für das zweite Jahr erwirbt, muss sich ein Arbeiter nach dem BUAG diesen Anspruch erst wieder erarbeiten.

3. Verwaltung des Urlaubsanspruchs:

Bei Dienstverhältnissen, die **nicht** dem BUAG unterliegen, ist alleine **der Arbeitgeber** für die Verwaltung des Urlaubsanspruchs (Aufzeichnungen über Entstehung, Höhe und Verbrauch) zuständig.

Bei Betrieben, die dem BUAG unterliegen, verwaltet **die BUAK** diese Ansprüche. Dabei werden auch Dienstzeiten und der Verbrauch von Urlaub bei anderen Dienstgebern berücksichtigt. Da die Anwartschaftswochen von der BUAK verwaltet werden, werden Urlaubsansprüche bei einem Wechsel des Arbeitgebers zum nächsten Betrieb mitgenommen.

4. Vereinbarung des Urlaubsverbrauchs:

Vereinbarungen über die Lage und die Dauer des Urlaubsverbrauchs sind in beiden Fällen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu treffen. Allerdings sieht das BUAG keinen stundenweisen Urlaubsverbrauch vor. Die **kleinste Urlaubseinheit** ist hier der **Tag**.

5. Höhe des Urlaubsentgelts:

Nach dem UrlG bemisst sich die Höhe des Urlaubsentgelts nach dem **Ausfallsprinzip**. Der Arbeitnehmer hat für die Dauer des Urlaubs das Entgelt zu bekommen, das er auch ohne den Antritt des Urlaubs bekommen hätte. Dies beinhaltet auch regelmäßig geleistete Überstunden, regelmäßig ausbezahlte Zulagen, Sachbezüge, etc. Der Beurteilungszeitraum sind die letzten 13 Wochen.

Nach dem BUAG wird die Höhe des Urlaubsentgelts nach einer **pauschalen Berechnung** ermittelt (\Rightarrow *Punkt 7.1.6*). Das Ausfallsprinzip kommt hier nicht zur Anwendung.

6. Auszahlung des Urlaubsentgelts:

Nach dem UrlG wird das Urlaubsentgelt zu bestimmten Zeitpunkten, die meist in Kollektivverträgen geregelt sind, ausbezahlt. Ein tatsächlicher Verbrauch von Urlaub durch den Arbeitnehmer zu diesen Zeitpunkten ist nicht erforderlich.

Nach dem BUAG wird das Urlaubsentgelt nur zu Zeitpunkten ausgezahlt, an denen der Arbeiter auch **tatsächlich** seinen Urlaub konsumiert, und das auch nur für die Dauer des Urlaubs (\Rightarrow *Punkt 7.1.8*).

7.1.3

Durchführung der Urlaubsverwaltung nach dem BUAG

Die **Durchführung der Urlaubsverwaltung nach dem BUAG** lässt sich grob folgendermaßen darstellen:

1. Der Beginn und das Ende eines Dienstverhältnisses sowie die Beschäftigungszeiten (\Rightarrow *Punkt 7.1.4.3*) des Arbeiters werden **vom Arbeitgeber an die BUAK gemeldet**. Ebenso Urlaube, Krankenstände, etc.
2. Die BUAK schreibt dem Arbeitgeber zur Finanzierung der Bereiche Urlaub, Abfertigung, Winterfeiertage und Überbrückungsgeld (eventuell auch Ausbil-

Abschnitt 13

**Entgeltfortzahlung bei
Krankenständen und sonstigen
Dienstverhinderungsgründen**

13.1 Krankenstände bei Angestellten für Arbeitsjahre, die bis 30. 6. 2018 beginnen

! **Achtung:** Die folgenden Regelungen gelten nur mehr für Arbeitsjahre, die bis 30. 6. 2018 beginnen. ⇒ Die Neuregelungen finden Sie unter Punkt 13.3.

Grundlage für die Entgeltfortzahlung bei Angestellten ist das Angestelltengesetz.

Bei Angestellten ist die Dauer der Entgeltfortzahlung abhängig von der bisherigen Dienstzeit. Ein Angestellter, der infolge von Krankheit oder eines Unglücksfalles an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, hat folgende Ansprüche:

Anspruch auf Entgeltfortzahlung (Grundanspruch) – Angestellte			
Bisherige Dienstzeit	Fortzahlung des vollen Entgelts	Fortzahlung des halben Entgelts	Für jede Erkrankung maximal
Bis zu 5 Dienstjahren	6 Wochen = 42 Kalendertage (8 Wochen = 56 Kalendertage) *)	4 Wochen = 28 Kalendertage	10 Wochen = 70 Kalendertage (12 Wochen = 84 Kalendertage) *)
Ab 6 Dienstjahren bis zu 15 Dienstjahren	8 Wochen = 56 Kalendertage	4 Wochen = 28 Kalendertage	12 Wochen = 84 Kalendertage
Ab 16 Dienstjahren bis zu 25 Dienstjahren	10 Wochen = 70 Kalendertage	4 Wochen = 28 Kalendertage	14 Wochen = 98 Kalendertage
Ab 26 Dienstjahren	12 Wochen = 84 Kalendertage	4 Wochen = 28 Kalendertage	16 Wochen = 112 Kalendertage
*) Wird der Angestellte in den ersten fünf Dienstjahren durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit arbeitsunfähig, verlängert sich sein Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgeltes um die Dauer der Arbeitsunfähigkeit, höchstens aber um zwei Wochen.			

Bei einer neuerlichen Dienstverhinderung innerhalb eines Dienstjahres gibt es zwei Möglichkeiten:

1. Neuerliche Dienstverhinderung durch eine weitere Ersterkrankung:

Sind seit dem Dienstantritt nach dem **ersten** Krankenstand **mehr als sechs Monate** vergangen, beginnen die angeführten Fristen wieder von vorne zu laufen.

2. Neuerliche Dienstverhinderung durch eine Wiedererkrankung:

Tritt bei einem Angestellten vor Ablauf eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung ein, besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung zunächst insoweit, als die oben genannten Fristen noch nicht ausgeschöpft wurden. Dauert die Dienstverhinderung länger, besteht darüber hinaus ein Anspruch auf die Hälfte der oben angeführten Werte (halber Grundanspruch).

Anspruch auf Entgeltfortzahlung (halber Grundanspruch) – Angestellte			
Bisherige Dienstzeit	Fortzahlung des halben Entgelts	Fortzahlung des viertelten Entgelts	Für jede Erkrankung maximal
Bis zu 5 Dienstjahren	6 Wochen	4 Wochen	10 Wochen
Ab 6 Dienstjahren bis zu 15 Dienstjahren	8 Wochen	4 Wochen	12 Wochen
Ab 16 Dienstjahren bis zu 25 Dienstjahren	10 Wochen	4 Wochen	14 Wochen
Ab 26 Dienstjahren	12 Wochen	4 Wochen	16 Wochen

Gewöhnlich wird der Wochenanspruch bei Angestellten **in Kalendertage** umgerechnet (eine Woche = 7 Kalendertage). Feiertage zählen üblicherweise nicht zu den Krankenstandstagen.

Beispiel 1: Krankenstände eines Angestellten im 7. Dienstjahr

1. Krankenstand von Montag, 5. 2. 2018 bis Sonntag, 18. 2. 2018 (Ersterkrankung)
2. Krankenstand von Montag, 19. 3. 2018 bis Sonntag, 8. 4. 2018 (Folgeerkrankung)
3. Krankenstand von Montag, 9. 7. 2018 bis Sonntag, 12. 8. 2018 (Folgeerkrankung)
4. Krankenstand von Montag, 20. 8. 2018 bis Sonntag, 15. 9. 2018 (Folgeerkrankung)

➔ **Grundanspruch auf Entgeltfortzahlung:** acht Wochen (56 Kalendertage) **voll** und vier Wochen (28 Kalendertage) **halb**.

➔ **Folgeanspruch (halber Grundanspruch):** acht Wochen (56 Kalendertage) **halb** und vier Wochen (28 Kalendertage) **viertel**.

➔ **Lösung:**

1. Der **erste** Krankenstand dauert zwei Wochen (14 Kalendertage), ohne einen Feiertag.
 - ➔ *Daher hat der Angestellte für 14 Kalendertage Anspruch auf volles Krankenentgelt.*
2. Der **zweite** Krankenstand dauert drei Wochen (21 Kalendertage), mit einem Feiertag (Ostermontag, 2. 4. 2018). Vom Grundanspruch verbleiben nach dem ersten Krankenstand noch 42 Kalendertage (56 Kalendertage abzüglich 14 Kalendertage).
 - ➔ *Daher hat der Arbeitnehmer für weitere 20 Kalendertage Anspruch auf volles Krankenentgelt. Für den Ostermontag bekommt er kein Krankenentgelt, sondern Feiertagsentgelt, da er an diesem Tag ohnehin nicht gearbeitet hätte.*
3. Der **dritte** Krankenstand dauert fünf Wochen (35 Kalendertage), ohne einen Feiertag. Vom Grundanspruch auf volles Krankenentgelt verbleiben noch 22 Kalendertage.
 - ➔ *Daher steht dem Arbeitnehmer nur noch für diese 22 Kalendertage das volle Krankenentgelt zu. Für die übrigen 13 Kalendertage erhält er nur noch das halbe Krankenentgelt aus dem Grundanspruch.*
4. Der **vierte** Krankenstand dauert vier Wochen (28 Kalendertage), ohne einen Feiertag. Der Grundanspruch (halbes Krankenentgelt) ist also nach weiteren zwei Wochen und einem Tag (15 Kalendertage) aufgebraucht.

- ➔ Die Entgeltfortzahlung für die nächsten 13 Kalendertage wird bereits aus dem Folgeanspruch gedeckt. Für diesen Zeitraum bekommt der Angestellte auch das **halbe** Krankentgelt

Die **zulässige Höchstdauer** wurde bei keinem der Krankenstände erreicht bzw. überschritten.

Beispiel 2: Krankenstände eines Angestellten im 7. Dienstjahr– Arbeitsjahr von 1. 1. – 31. 12.

Krankenstand von Montag, 2. 7. 2018 bis Sonntag, 21. 10. 2018 (Ersterkrankung)

- ➔ **Grundanspruch auf Entgeltfortzahlung:** acht Wochen (56 Kalendertage) **voll** und vier Wochen (28 Kalendertage) **halb**.

- ➔ **Folgeanspruch (halber Grundanspruch):** acht Wochen (56 Kalendertage) **halb** und vier Wochen (28 Kalendertage) **viertel**.

➔ Lösung:

Der Krankenstand dauert 16 Wochen. Da die Höchstdauer bei einem Krankenstand aber mit der Dauer des Grundanspruchs begrenzt ist (12 Wochen = 84 Kalendertage) erhält der Arbeitnehmer nur für 56 Kalendertage das volle Krankentgelt und für 28 Kalendertage das halbe Krankentgelt. Darüber hinaus erhält er Krankengeld von der Gebietskrankenkasse. Auch hier ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer am 15. 8. 2018 (Maria Himmelfahrt) Feiertagsentgelt und nicht Krankentgelt erhält. Dieser Tag ist auf das Krankenstandskontingent nicht anzurechnen.

Beispiel 3: Krankenstände eines Angestellten im 7. Dienstjahr

1. Krankenstand von Montag, 30. 4. 2018 bis Sonntag, 6. 5. 2018 (Ersterkrankung)
2. Krankenstand von Montag, 25. 6. 2018 bis Sonntag, 1. 7. 2018 (Folgeerkrankung)
3. Krankenstand von Montag, 26. 11. 2018 bis Sonntag, 2. 12. 2018 (Ersterkrankung)

- ➔ **Grundanspruch auf Entgeltfortzahlung:** acht Wochen (56 Kalendertage) **voll** und vier Wochen (28 Kalendertage) **halb**.

- ➔ **Folgeanspruch (halber Grundanspruch):** acht Wochen (56 Kalendertage) **halb** und vier Wochen (28 Kalendertage) **viertel**.

➔ Lösung:

1. Der **erste** Krankenstand dauert eine Woche. Da in diese Woche ein Feiertag fällt (1. Mai, Staatsfeiertag), werden vom Entgeltanspruch des Arbeitnehmers nur sechs Kalendertage verbraucht. Der Feiertag wird nicht berücksichtigt, wenn er ohnehin arbeitsfrei gewesen wäre. An diesem Tag spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer gesund ist oder krank, weil er ohnehin nicht zur Arbeit gekommen wäre.
2. Beim **zweiten** Krankenstand besteht ein Anspruch auf **volles** Krankentgelt für eine Woche (sieben Kalendertage).
3. Der **dritte** Krankenstand gilt wieder als Ersterkrankung, da seit dem Dienstantritt nach dem ersten Krankenstand (7. 5. 2018) bereits mehr als ein halbes Jahr vergangen ist. Der Arbeitnehmer hat zunächst wieder Anspruch auf 56 Kalendertage **volle** Entgeltfortzahlung und 28 Kalendertage **halbe** Entgeltfortzahlung.

Abschnitt 15

Abrechnungsbeispiele

Beispiel 19 Überstunden und Mehrarbeit (Normalarbeitszeit 40 Stunden pro Woche)

- Bauhilfsarbeiter (Beschäftigungsgruppe IV);
- Arbeitszeitmodell: 40 Stunden / Woche;
- Normalarbeitszeit: Montag bis Freitag je 8 Stunden;
- gearbeitet wird Montag und Mittwoch jeweils 10 Stunden;
- Monat: Juli 2018.

KV-Lohn				11,78
Ist-Lohn				11,90
Beschäftigungstage				22
Beschäftigungswochen				4,4

	Normalarbeitszeit	Zeitausgleich	Überstunden	Gesamt
KW 27	39,0	1,0	3,0	43,0
KW 28	39,0	1,0	3,0	43,0
KW 29	39,0	1,0	3,0	43,0
KW 30	39,0	1,0	3,0	43,0
KW 31	16,0	1,0	1,0	18,0
Gesamt	172,0	5,0	13,0	190,0

Die 9. Stunde jeden Montag ist eine Mehrarbeitsstunde, die dem Zeitkonto ohne Zuschlag gutgeschrieben wird (10. Stunde jeden Montag sowie 9. und 10. Stunde jeden Mittwoch) stellen Überstunden dar.

Überstundenzuschlag 50 %:	KV-Lohn x 1,2 x 50 % = 11,78 x 1,2 x 50 % =	7,07
Höhe des Überstundenzuschlages nach dem AZG:	Normallohn x 50 % = 11,90 x 50 % =	5,95

➔ *Da der Überstundenzuschlag laut KV höher ist als der nach dem AZG, kommt dieser zur Anwendung.*

Abrechnung

Lohn	172,0	x 11,90 =	2.046,80	
Überstundengrundlohn	13,0	x 11,90 =	154,70	
Überstundenzuschlag 50 %	13,0	x 7,07 =	91,91	68/2
			€ 2.293,41	
SV:	2.293,41	x 18,82 % =	- 431,62	SV
LSt:				
Gesamtbrutto	2.293,41			
- SV	- 431,62			

– § 68/2 *)	– 70,70		
LSt-BMGL	1.791,09		– 208,78 LSt
Auszahlungsbetrag			€ 1.653,01
*) maximal 10 Stunden, maximal € 86,— pro Monat.			

Beiträge und Abgaben:	BMGL	%	Betrag
◆ Beiträge GKK			
A1	2.293,41	37,75 %	865,76
KU	2.293,41	0,50 %	11,47
WF	2.293,41	1,00 %	22,93
SW	2.293,41	1,40 %	32,11
IE	2.293,41	0,35 %	8,03
Gesamt			940,30
◆ Abgaben Finanzamt			
DB	2.293,41	3,90 %	89,44
DZ	2.293,41	0,41 %	9,40
Gesamt			98,84
◆ Abgaben Gemeinde			
Kommunalsteuer	2.293,41	3,00 %	68,80
◆ Zuschläge BUAK			
Urlaub:	$\frac{11,78 \times 1,2 \times 11,85}{5}$	x 22 =	737,05
Abfertigung:	$\frac{11,78 \times 1,2 \times 1,5}{5}$	x 22 =	93,30
Winterfeiertage:	$\frac{11,78 \times 1,2 \times 1,2}{5}$	x 22 =	74,64
Überbrückungsgeld:	$\frac{11,78 \times 1,5}{5}$	x 22 =	77,75
Gesamt			982,74

Beispiel 20**Überstunden und Mehrarbeit mit Zulage
(Normalarbeitszeit 39 Stunden pro Woche)**

- Facharbeiter (Beschäftigungsgruppe II b);
- Arbeitszeitmodell: 39 Stunden / Woche (Mo. bis Do. je 8 Stunden, Fr. 7 Stunden);
- Monat: März 2018;
- die Aufsichtszulage fällt für alle **Normalstunden** an.

KV-Lohn		13,84
Ist-Lohn		14,50
Aufsichtszulage 10 %:	KV-Lohn x 10 % = 13,84 x 10 % =	1,38
Normallohn	Ist-Lohn + Zulage = 14,50 + 1,38 =	15,88
Beschäftigungswochen / -tage		4,4 / 22

Arbeitszeit:	Normalstunden		171,0
	Mehrarbeitsstunden		5,0
	Überstunden 50 %		8,0
	Überstunden 100 %		3,0
	Gesamt		187,0
Zuschlag Mehrarbeit 50 %:	KV-Lohn x 1,2 x 50 % = 13,84 x 1,2 x 50 % =		8,30
Überstundenzuschlag 50 %:	KV-Lohn x 1,2 x 50 % = 13,84 x 1,2 x 50 % =		8,30
Höhe des Überstunden-			
zuschlages nach dem AZG:	Normallohn x 50 % = 15,88 x 50 % =		7,94
Überstundenzuschlag 100 %:	KV-Lohn x 1,2 =		16,61
<p>➔ <i>Da der 50%ige Überstundenzuschlag laut KV höher ist als der nach dem AZG, kommt der Zuschlag nach KV zur Anwendung.</i></p> <p><i>Für höhere als 50%ige Überstundenzuschläge gibt es keine Regelungen nach dem AZG. Daher ist auch keine Vergleichsrechnung erforderlich.</i></p>			

Abrechnung			
Lohn	171,0	x 14,50 =	2.479,50
Grundlohn Mehrarbeit	5,0	x 14,50 =	72,50
Überstundengrundlohn	11,0	x 14,50 =	159,50
Zuschlag Mehrarbeit 50 %	5,0	x 8,30 =	41,50 68/2
Überstundenzuschlag 50 %	8,0	x 8,30 =	66,40 68/2
Überstundenzuschlag 100 %	3,0	x 16,61 =	49,83 68/1
Aufsichtszulage	171,0	x 1,38 =	235,98
			€ 3.105,21
SV:	3.105,21	x 18,82 % =	- 584,40 SV
LSt:			
Gesamtbrutto	3.105,21		
– SV	- 584,40		
– § 68/1	- 49,83		
– § 68/2 *)	- 83,00		
LSt-BMGL	2.387,98		- 417,69 LSt
Auszahlungsbetrag			€ 2.103,12
*) maximal 10 Stunden, maximal € 86,— pro Monat.			

Beiträge und Abgaben:	BMGL	%	Betrag
◆ Beiträge GKK			
A1	3.105,21	37,75 %	1.172,22
KU	3.105,21	0,50 %	15,53
WF	3.105,21	1,00 %	31,05
SW	3.105,21	1,40 %	43,47
IE	3.105,21	0,35 %	10,87
Gesamt			1.273,14
◆ Abgaben Finanzamt			
DB	3.105,21	3,90 %	121,10
DZ	3.105,21	0,41 %	12,73
Gesamt			133,83
◆ Abgaben Gemeinde			
Kommunalsteuer	3.105,21	3,00 %	93,16
◆ Zuschläge BUAK: ⇨ gleich wie im Beispiel 15			

Beispiel 21**Überstunden und Mehrarbeit mit Zulage Variante 2
(Normalarbeitszeit 39 Stunden pro Woche)**

- Facharbeiter (Beschäftigungsgruppe II b);
- Arbeitszeitmodell: 39 Stunden / Woche (Mo. bis Do. je 8 Stunden, Fr. 7 Stunden);
- Monat: März 2018;
- die Aufsichtszulage fällt für alle **Normalstunden** an.

KV-Lohn		13,84
Ist-Lohn		16,50
Aufsichtszulage 10 %:	$KV\text{-Lohn} \times 10\% = 13,84 \times 10\% =$	1,38
Normallohn	$Ist\text{-Lohn} + Zulage = 16,50 + 1,38 =$	17,88
Beschäftigungswochen / -tage		4,4 / 22

Arbeitszeit:	Normalstunden	171,0
	Mehrarbeitsstunden	5,0
	Überstunden 50 %	8,0
	Überstunden 100 %	3,0
	Gesamt	187,0

Zuschlag Mehrarbeit 50 %:	$KV\text{-Lohn} \times 1,2 \times 50\% = 13,84 \times 1,2 \times 50\% =$	8,30
Überstundenzuschlag 50 %:	$KV\text{-Lohn} \times 1,2 \times 50\% = 13,84 \times 1,2 \times 50\% =$	8,30