



Überstundenvergütungen für Manager



ING. MAG. ERNST PATKA

Geschäftsführer der
Steuer und Service Steuerberatungs GmbH
e-mail: ernst.patka@steuer-service.at

In der Praxis werden die Überstunden von leitenden Angestellten sehr häufig entweder durch ein Überstundenpauschale (Ü-Pauschale) oder gar nicht gesondert (All-In-Klausel) abgegolten.

► Überstundenpauschale – worauf Sie arbeitsrechtlich achten sollten

Der *Sinn* des Ü-Pauschales besteht darin, dass ein monatlich gleich bleibender Betrag für allfällig geleistete Überstunden bezahlt wird, ohne dass man ständig mit der Ermittlung der tatsächlich geleisteten Überstunden beschäftigt ist.

▷ Tipps für die Praxis

- ❶ Schließen Sie die *Vereinbarung* über das Ü-Pauschale stets *schriftlich und „auf Widerruf“* ab. Ohne vereinbarten Widerrufsvorbehalt können Sie als Arbeitgeber einseitig das Ü-Pauschale selbst dann nicht einstellen, wenn keine Überstunden mehr geleistet werden.
- ❷ Vereinbaren Sie einen *Beobachtungszeitraum*, innerhalb dessen ein Vergleich zwischen den tatsächlich geleisteten Überstunden sowie den per Ü-Pauschale abgegoltenen Überstunden vorgenommen wird.

Wird kein Beobachtungszeitraum vereinbart, so gilt automatisch ein Beobachtungszeitraum von 12 Monaten.

Ergibt der *Vergleich*:

- a) der *Manager* hat *mehr Überstunden geleistet*, als mit dem Ü-Pauschale abgegolten wurden, dann ist diese „Unterdeckung“ durch eine *Nachzahlung* auszugleichen
- b) der *Manager* hat *weniger Überstunden geleistet*, dann besteht allerdings im Regelfall für den Arbeitgeber

kein Rückforderungsrecht für das zuviel geleistete Ü-Pauschale

► Das Überstundenpauschale und das Lohnsteuerrecht

- a) Für die „normalen“ *Überstunden* existiert eine *Lohnsteuerbefreiung* für die ersten fünf Überstundenzuschläge (die maximal 50 % des Grundgehaltes betragen dürfen), maximal jedoch 43,00 monatlich.

Beispiel:

Ein Manager verdient brutto € 3.400,00 pro Monat. Er erhält ein Überstundenpauschale für 10 „normale“ (= 50%ige) Überstunden. Der kollektivvertragliche Überstundenteiler beträgt 150.

Berechnung des Ü-Pauschale

Bruttobezug (€ 3.400,00): Teiler (150) x 15 (10 Überstunden + 10 Überstundenzuschläge zu je 50 %) = € 340,00.
Das Ü-Pauschale beträgt brutto € 340,00 pro Monat.

Berechnung der Steuerbegünstigung

Der Wert von 5 Überstundenzuschlägen beträgt € 56,65 (= Monatsbruttobezug [€ 3.400,00]: Teiler [150] = € 22,67 [= Überstundengrundlohn] x 50 % x 5 Überstunden).

Es sind aber nur € 43,00 (monatliche Betragsgrenzung!) steuerfrei.

► Das Überstundenpauschale und die Gehaltsnebenkosten

Sowohl der Überstundengrundgehalt als auch die Überstundenzuschläge für normale Überstunden sowie für Sonn-, Nacht- und Feiertagsüberstunden sind *uneingeschränkt*.

- Sozialversicherungspflicht* (Achtung auf die Höchstbeitragsgrundlage)
- Abfertigung-Neu-Beitragspflichtig* (ohne Beachtung der Höchstbeitragsgrundlage)
- Dienstgeberbeitrags(DB)-, Kommunalsteuer- und Dienstgeberbeitragszuschlags(DZ)pflichtig*



b) Sonn-, Nacht- bzw. Feiertagsüberstunden

Für diese Überstundenzuschläge bzw. für Zuschläge für eine in der Normalarbeitszeit geleistete Sonn-, Nacht- bzw. Feiertagstätigkeit gibt es – *gemeinsam* mit den Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen – einen *monatlichen Steuerfreibetrag von € 360,00*.

Als *Feiertage* gelten *nur* die *gesetzlichen Feiertage*, nicht die im Kollektivvertrag geregelten zusätzlichen Tage, wie beispielsweise der 24. 12. oder der 31. 12.

Als *Nachtarbeit* gilt nur eine *betrieblich notwendigerweise*, zwischen **19 Uhr und 07 Uhr** im Ausmaß von *zumindest 3 Stunden (Blockzeit)* erbrachte Arbeitstätigkeit.

Liegt die *Normalarbeitszeit* im Kalendermonat *überwiegend zwischen 19 Uhr und 07 Uhr* und arbeiten die Arbeitnehmer aufgrund der Art der Tätigkeit überwiegend in der Nacht (zB Tageszeitungs-Drucker), so erhöht sich der *Steuerfreibetrag* von a) € 360,00 auf **€ 540,00** pro Monat.

Beispiel zur Nachtarbeit:

Ernst P. arbeitet in einem Unternehmen von 04 Uhr früh bis 13 Uhr. Der Kollektivvertrag sieht für Normalstunden, die zwischen 20 Uhr und 06 Uhr anfallen, einen Zuschlag von 100 % vor.

Wie sieht die abgabenrechtliche Behandlung dieses Zuschlags aus?

Lösung:

Für die Dauer von 04 Uhr bis 06 Uhr erhält Ernst P. einen Zuschlag von 100 % für diese 2 Stunden. Dieser Zuschlag ist im Rahmen des Steuerfreibetrags von € 360,00 steuerfrei, da Ernst P. die geforderten Voraussetzungen (betriebliches Erfordernis, Blockzeit von 3 Stunden) erfüllt. Die Zuschläge sind aber zur Gänze sozialversicherungs- und gehaltsnebenkostenpflichtig.

▷ Hinweise für die Praxis

- ① **Zusammenkommen** lassen der Arbeit, die dann am Samstag oder in der Nacht erledigt wird bzw. das **Unterbrechen der Arbeit**, um sich kurz im **Fitness-Center** zu ertüchtigen und das anschließende Fortsetzen der Arbeit nach 19 Uhr werden von der Finanz nicht als betrieblich notwendige Sonn- bzw. Nachtarbeit anerkannt.
- ② Erbringt der Manager **betrieblich notwendigerweise** neben seinen „normalen“ Überstunden auch am **Sonntag, Feiertag bzw. in der Nacht** Arbeitsleistungen, dann empfehle ich **getrennte Ü-Pauschalvereinbarungen** und zwar eine für die Normalüberstunden und eine für die Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeits-Überstunden.

► Die All-Inklusive-Vereinbarung

Für Manager kann nach der geltenden Rechtsprechung eine **Überstunden-All-In-Klausel rechtswirksam** vereinbart werden („mit dem überkollektivvertraglichen Bezug sind alle Mehr- und Überstunden abgegolten“).

Leistet der Manager tatsächlich Überstunden und will er die Steuerfreiheit der Überstundenzuschläge (sowohl für die normalen Überstunden als auch für die Sonn-, Feiertags- und Nachtüberstunden) nutzen, dann hat er bei der klassischen All-In-Klausel ein Problem. Die Finanz fordert, dass für die Geltendmachung der Steuerbefreiung nicht nur genaue Überstundenaufzeichnungen vorliegen (einschließlich des Nachweises der betrieblichen Notwendigkeit der Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit), sondern dass auch die Gesamtstunden (Normalstunden, Überstunden bzw. Sonn-, Feiertags- und Nachtüberstunden), die durch das Gehalt abgegolten sind, exakt bekannt sind.

▷ Tipp für die Praxis

Ein Vereinbarungstextvorschlag, der gewährleistet, dass einerseits die finanzbehördlich geforderte Voraussetzung erfüllt wird, wonach die Vereinbarung auch Angaben über die Gesamtstunden (Normal-, Überstunden und begünstigte Sonntags-, Feiertags- und Nachtstunden), die mit dem All-In-Gehalt abgegolten sind, enthalten muss und andererseits die Wirkung der All-In-Vereinbarung nicht schmälert, könnte wie folgt lauten:

„Mit dem überkollektivvertraglichen Bruttomonatsgehalt und der vereinbarten Erfolgsvergütung sind die betrieblich allenfalls notwendigen Mehr-, Über- sowie die aus betrieblichen Gründen erforderlichen Nacht-, Feiertags- und Sonntagstunden, zu deren Erbringen sich der leitenden Angestellte ausdrücklich bereit erklärt, abgegolten.

Es wird davon ausgegangen, dass im Durchschnitt monatlich 25 „normale“ Überstunden mit einem Zuschlag von 50% und 10 Sonn-, Feiertags- und Nachtstunden anfallen können. Allfällige darüber hinausgehende „normale“ Überstunden bzw. betrieblich erforderliche Nacht-, Feiertags- und Sonntagstunden werden nur bei vorheriger schriftlicher Genehmigung durch den Geschäftsführer durch Zeitausgleich abgegolten.“

